



## Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2012 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 augustus 2012 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

UAW Nr. 11340

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Partijen bij de cao voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: VEBIDAK;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bouw & Infra en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

#### Artikel 1 – Begripsbepalingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

a. *Bitumineus en/of kunststof dakbedekkingsbedrijf*

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

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

b. *Werkgever*

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

c. *Werknemer*

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

d. *Garantieweekloon*

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

e. *Garantie-uurloon*

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

f. *Individueel overeengekomen uurloon*



Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 3 overeengekomen loon.

g. *Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)*

Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het verstrekken van informatie, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

h. *SBD*

De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.

i. *Cordares*

De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.

j. *TECTUM*

Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Werkgever in de zin van deze CAO/opleider in het kader van BBL-opleidingen.

### **Artikel 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 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 – Arbeidsgehandicapte werknemers**

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



### **Artikel 3B – Reïntegratie**

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

### **Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
4. De werknemer zal zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in artikel 1, lid 3, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.  
Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

### **Artikel 5 – Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking**

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste 8 weken bedragen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
4.
  - a. 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.
  - 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 bitumineuze 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. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking stilzwijgend is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer 1 week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt hiervan schriftelijk mededeling doen.
  7. De beroepspraktijkvormingsovereenkomst mag door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werknemer de opleiding voortijdig heeft beëindigd dan wel aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet.
  8. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever de werknemer een aanbod doen tot hervatting ervan onder ten minste dezelfde voorwaarden (doch met inbegrip van eventuele in de tussentijd uit de CAO voortvloeiende wijzigingen) in het geval zich binnen 12 maanden wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.

#### **Artikel 6 – Functie-indeling**

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

#### **Artikel 7 – Loonregeling**

1. De werkgever zal aan de werknemers van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het garantieweekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemers zijn ingedeeld, geldt. De voor de werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II, welke deel uitmaakt van deze CAO.
2. Voor jeugdige werknemers van 16 tot 22 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.
3. a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).  
b. Nieuwe instromers kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.
4. Voor een deel van het UTA-personeel geldt vanaf 1 juli 2012 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 het UTA-personeel geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II.

#### **Artikel 7A – Uitzendarbeid**

1. 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 uit deze CAO van overeenkomstige toepassing zijn op de uitzendkracht, indien deze een functie uitoefent zoals opgenomen in bijlage I. Deze bepaling is tevens van toepassing op andere gedetacheerde werknemers.
2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.



## 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 43 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.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

## Artikel 8A – Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt.
2. a. In de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012 heeft de werknemer recht op 22 roostervrije dagen.  
b. Van deze 22 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode 4 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 24, 27, 28 en 31 december 2012.  
De resterende 18 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012 worden als volgt vastgesteld:
  - 1 dag op Goede Vrijdag;
  - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
  - 6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer;
  - 2 roostervrije dagen ter vaststelling door de werkgever;
  - de overige 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2012 tot 1 maart 2012 en van 1 december 2012 tot en met 21 december 2012 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 42,5 dagen worden ingekort.  
c. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor alle werknemers heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.  
d. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
3. De werknemer bouwt de in lid 2 sub b genoemde 6 (roostervrije dagen welke in het kalenderkwartaal worden ingeroosterd), respectievelijk 8 (6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer plus 2 roostervrije dagen ter beschikking van de werkgever) dagen op, naar rato van het dienstverband.  
Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.
4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reizen gelegen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.
5. CAO-partijen (zie artikel 43 van deze CAO) zijn bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 sub a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen 4 weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen. Verzoeken dienen uiterlijk





5 werkdagen voor de in lid 1 genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.

6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend. CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijensecretariaat te Nieuwegein.
7. 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.

#### **Artikel 8B – Scholing**

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.  
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.  
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via Cordares een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.  
Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.
- b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-personeel gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
3. De werknemer die op of na 1 januari 2012 doch vóór 1 januari 2013 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht krijgen.  
Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname
  - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever worden gerestitueerd;
  - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
  - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
  - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.
4. Iedere werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen.
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 werknemers van 55 jaar of ouder

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 3, 4, 6, 7, 8 en 9 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder die nog geen 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 2 is daarnaast gehouden zijn verplichte snipperdagen en collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 22 lid 3. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5.
4. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkmatig over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
5. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient om tot een 4-daagse werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.  
Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 16 per kalenderjaar. Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt 13 per kalenderjaar. De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Voor de duur van deze CAO is dit percentage vastgesteld op 6,62% voor werknemers van 55 t/m 59 jaar en 5,38% voor werknemers van 60 t/m 64 jaar.  
Het totale aankoopbedrag per kalenderjaar is gelijk aan het aankooppercentage vermenigvuldigd met het aantal werkdagen per kalenderjaar minus de verlof- en feestdagen, vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon (per dag). Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode (aankooppercentage vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon) wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
6. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 8 lid 5 is van toepassing.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.  
Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.
9. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen en verplichte snipperdagen, die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet



te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.

10. Werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van de regeling, zoals in lid 1 van dit artikel is bedoeld, kunnen het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK worden de extra kosten door de Stichting SF BIKUDAK vergoed.

#### **Artikel 8E – Omscholing**

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

#### **Artikel 9 – Levensloopregeling**

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 levenslooprekening 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 uren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
  - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.
5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.
6. Als een werknemer van 55 jaar of ouder de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet verplicht worden.
7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is toestemming vereist van CAO-partijen, zie artikel 43 van deze CAO.





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

#### **Artikel 11 – Verschoven arbeid**

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

#### **Artikel 12 – Nachtarbeid**

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

#### **Artikel 13 – Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen**

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

#### **Artikel 14 – Arbeidsomstandigheden**

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO-doos voorhanden is.
3. 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:

- oordoppen;
- een gezichtsmasker of stofkap;
- veiligheidsschoenen;
- werkhandschoenen;
- hekwerk;
- harnas;
- vallijnen;
- etc.

5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.
6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.
7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen. Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen:
  - a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;
  - b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100,- in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding;
  - c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7:678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.
8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
9. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij sneeuw of ijzel of indien sprake is van een glad dak. De werkgever is in die gevallen verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
10. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten indien sprake is van een gevoelstemperatuur van –6 graden Celsius of lager. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
11. 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.
12. Sociale partners hebben in de Arbocatalogus<sup>1</sup> voor de Platte Daken 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<sup>1</sup> opgenomen maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbare zodanige maatregelen te

<sup>1</sup> De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche, opgenomen als bijlage X van deze CAO en is te verkrijgen via het paritaire branche-instituut SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030-6062112.



treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de arbowetgeving, de Arbocatalogus<sup>1</sup> en deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

#### **Artikel 15 – Preventiemedewerker**

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet. De preventiemedewerker dient te werken conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals opgenomen als bijlage VII bij deze CAO.

#### **Artikel 16 – Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim**

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

#### **Artikel 17 – Reisurevergoeding**

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

#### **Artikel 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 per 1 juli 2012:
  - voor het gebruik van een fiets per dag: € 1,00;
  - voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag voor de eerste 25 kilometer: € 1,25 en voor elke meerdere kilometer boven 25 kilometer per dag: € 0,07;
  - voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer: € 0,25;
  - voor het gebruik van een auto: € 0,34 per kilometer voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, € 0,35 per kilometer voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, € 0,40 per kilometer voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist en € 0,42 per kilometer voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van

<sup>1</sup> De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche, opgenomen als bijlage X van deze CAO en is te verkrijgen via het paritaire branche-instituut SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030-6062112.



een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagste klasse) voor rekening van de werkgever komen.

4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.
5. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding voor werkkleding van € 1,15 per dag, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.

#### **Artikel 18B – Werkkostenregeling**

Per 1 januari 2011 is de nieuwe werkkostenregeling in werking getreden. Er geldt een overgangstermijn van drie jaar. De werkgever kan jaarlijks, van 2011 tot en met 2013, kiezen of hij het oude of nieuwe fiscale regime ten aanzien van verstrekkingen en vergoedingen wil hanteren. Indien de werkgever besluit de werkkostenregeling in te voeren geldt dat:

- de werknemers er netto niet op achteruit mogen gaan;
- de werknemers verstrekkingen en vergoedingen, zoals benoemd in de CAO, verstrekt, dan wel ter beschikking gesteld krijgen, indien dit tot de fiscale mogelijkheden behoort;
- de werknemers niet de kosten voor een eventuele eindheffing dragen.

#### **Artikel 19 – Logies**

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

#### **Artikel 20 – Ziekte in kosthuis**

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

#### **Artikel 21 – Feestdagen, zaterdagen en zondagen**

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag – 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 2012 als volgt geregeld:
  - werknemers tot en met 54 jaar 25 werkdagen
  - werknemers geboren vóór 1 januari 1958 34 werkdagen



- werknemers geboren vóór 1 januari 1953                      37 werkdagen
- 2. Zomervakantie  
15 van de beschikbare verlofdagen moeten aaneengesloten worden opgenomen in een periode welke wordt bepaald na redelijk overleg met de werknemer(s).
- 3. Verplichte snipperdagen  
Van de in het vakantiejaar 2012 overblijvende verlofdagen zijn – ter keuze van de werkgever – de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen:
  - hetzij 17, 18, 19, 20 en 21 december 2012;
  - hetzij 2, 3 en 4 januari 2013. In het laatste geval zullen deze verplichte snipperdagen ten laste komen van het verlofgoed over 2012.
- 4. Vrije snipperdagen  
De nog resterende verlofdagen in enig vakantiejaar kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden opgenomen. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen ten minste 1 week voor de gewenste datum moet indienen.
- 5. Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
- 7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet genoten vakantierechten in geld uitgekeerd aan de werknemer dan wel op verlangen van de werknemer overgeboekt naar zijn nieuwe werkgever.  
De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof met behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- 8. De werknemer, die niet een geheel vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie; gedeelten van vakantiedagen worden daarbij te zijnen gunste op halve dan wel hele dagen afgerond.
- 9. Indien de werknemer bij beëindigen van de dienstbetrekking blijkt te veel vakantie- en/of snipperdagen te hebben genoten, zal een verrekening plaatsvinden.
- 10. Voor iedere vakantiedag of gedeelte van een vakantiedag, gedurende welke de werknemer wegens bijzondere omstandigheden of redenen als bedoeld in artikel 7:636 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, moet hem alsnog een (gedeelte van een) dag verlof worden gegeven op een tijdstip na overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering dit aan de werkgever heeft medegedeeld dan wel over de betrokken dag wettelijk ziekgeld genoot.
- 11. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
  - b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7:635 BW niet heeft verricht.  
In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
  - 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

#### **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 rata 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 rata deel van het onder 1 bedoeld bedrag.

#### Artikel 24 – Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig – zoals in de volgende leden aangegeven – op de hoogte stelt:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
  - c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
  - d. bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende 2 dagen;
  - e. bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
  - f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende 2 dagen. Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart van een ouder, schoonouder of een niet thuiswonend (pleeg)kind, is het bepaalde sub e van dit lid van toepassing, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
  - g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwd-grootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende 1 dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – in het geval als bedoeld in artikel 24A; indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
  - h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittrekking 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-personeel).

#### **Artikel 26 – Wachttijden**

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



4. De werknemer is gehouden, indien de werkgever hem gedurende de wachttijd ander werk waarvoor hij geschikt is opdraagt, dergelijke arbeid te verrichten.  
De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsvoorwaarden blijven alsdan onverminderd van kracht.

#### **Artikel 27 – Onderbreking wegens vorst en sneeuwval**

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

#### **Artikel 28 – Ziekte**

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

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

#### **Artikel 29 – Sociale Fondsen**

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

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

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

#### **Artikel 30 – WGA-hiaatverzekering**

De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-personeel) een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid met een uitkeringsduur voor het WW-risico tot 65 jaar aan te bieden. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middels de mantelovereenkomst afgesloten WGA-hiaatverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-hiaatverzekering 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-personeel).

#### **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**

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.

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

#### **Artikel 35 – Uitkering bij overlijden**

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

#### **Artikel 36 – Aansprakelijkheid bij vervoer**

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



## **Artikel 37 – Ongevallenverzekering**

1. De werkgever is verplicht voor alle werknemers vallend onder de CAO een ongevallenverzekering aan te bieden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en lid 3 van deze CAO 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.
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 ongevallendeckking ontbreekt.

## **Artikel 38 – Vrijwillige vervroegde uittreding**

Er bestaat een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op deelname aan deze regeling bestaat zijn opgenomen in de Statuten, het Reglement Vervroegde Uittreding en het Bijdragereglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf, die onderdeel uitmaken van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

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

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

## **Artikel 40 – Arbeidsreglement**

1. De werkgever kan in overleg met en met instemming van een meerderheid van de werknemers in zijn onderneming een arbeidsreglement, houdende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, invoeren.
2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

## **Artikel 41 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.
2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
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.

#### **Artikel 41A – Faciliteit vakbondscontributie**

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

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

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 2012 genoot.

#### **Artikel 42 – Werkoverleg en overig overleg**

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

#### **Artikel 43 – CAO-partijen**

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
  - te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien.
  - te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.
2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:  
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030-6063238.

### **BIJLAGE I**

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

#### *Functionelijst*

##### *Groep 1A*

##### *Dakassistent*

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

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



### *Groep 1B*

#### *Aankomend dakdekker*

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

### *Groep 2*

#### *Dakdekker*

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

### *Groep 3*

#### *Eerste dakdekker en chauffeur*

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

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

In bijzondere gevallen dan wel indien vervoer van de werknemers dit noodzakelijk maakt, is hij gehouden langer te werken dan is gesteld in artikel 8 lid 3; een en ander in het raam van het Rijtijdenbesluit.

### *Groep 4*

#### *Voorman-dakdekker B*

Een werknemer die bij alle voorkomende werkzaamheden bekwaam is leiding te geven aan een ploeg dakdekkers en op elk gebied van het vak allround is.

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

### *Groep 5*

#### *Voorman-dakdekker A*

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

## **BIJLAGE II**

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

### **Artikel 1 – Loonregeling**

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen met ingang van 1 juli 2012:

#### **Garantielonen voor volwassenen**

<b>FUNKTIEGROEP</b>	<b>WEEKLOON</b>	<b>UURLOON</b>
1A en 1B	481,60	12,04



FUNKTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
2	510,00	12,75
3	538,40	13,46
4	567,40	14,19
5	596,40	14,91

**Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding.**

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
18 jaar	310,40	7,76
19 jaar	363,60	9,09
20 jaar	453,20	11,33
21 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2

**Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding.**

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	205,60	5,14
17 jaar	228,80	5,72
18 jaar	254,80	6,37
19 jaar	285,60	7,14
20 jaar	377,60	9,44
21 jaar	425,60	10,64

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

LEEFTIJD	1 <sup>e</sup> halfjaar		2 <sup>e</sup> halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	138,40	3,46	160,80	4,02
17 jaar	156,80	3,92	180,80	4,52
18 jaar	178,40	4,46	204,00	5,10
19 jaar	203,60	5,09	321,20	5,78
20 jaar	249,60	6,24	292,40	7,31
21 jaar	289,20	7,23	334,80	8,37
22 jaar en ouder	372,40	9,31	408,80	10,22

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

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

**Artikel 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 garantieloon als extra beloning uitbetalen, naar gelang de werknemer naar het oordeel van de werkgever op grond van zijn prestatie daarvoor in aanmerking komt.

#### Artikel 4 – Algemene loonsverhogingen

- a. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:  
per 1 juli 2012 met 1,75%  
De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers-laag (CBS) is daarin begrepen.
- b. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloon vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloon. Bij wijze van eenmalige uitzondering zullen deze aanpassingen gedurende de looptijd van deze CAO echter over 115% van het garantieloon gaan en dus niet, zoals gebruikelijk, tot de grens van 110% van het garantieloon.
- c. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid a van dit artikel, geldt vanaf 1 juli 2012 ook voor een deel van het UTA-personeel. Het desbetreffende UTA-personeel wordt verdeeld in twee categorieën:
  - UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.), berekeningsgrondslag: € 1.400,-<sup>3</sup>
  - 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.), berekeningsgrondslag: € 2.000,-<sup>3</sup>Geschillen over de functiegroep waaronder een UTA-medewerker ressorteert worden, met inachtneming van zijn of haar functiebenaming en feitelijke werkzaamheden, beslecht door CAO-partijen (op grond van artikel 43 van de CAO). Dergelijke geschillen kunnen zowel door de werknemer als door de werkgever aan CAO-partijen worden voorgelegd.  
Per categorie UTA-personeel wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal 110% van de berekeningsgrondslag. In afwijking hiervan zal de loonsverhoging per 1 juli 2012 worden uitgekeerd over het contractloon tot maximaal 115% van de berekeningstoelage, dus maximaal over de volgende bedragen:
  - UTA 1: € 1.610,-<sup>3</sup>
  - UTA 2: € 2.300,-<sup>3</sup>De verhoging geldt alleen voor zover deze nog niet is toegepast in 2012 en de reeds toegepaste loonsverhoging tenminste gelijk is aan de afgesproken 1,75%. Deze verhoging geldt niet voor eventuele loongerelateerde vergoedingen en variabele beloningen.  
Het voorgaande is niet van toepassing op:
  - werknemers met een vast overeengekomen salaris van € 3.000,-<sup>3</sup> of meer per maand; voor deze medewerkers geldt dat ook het salaris tot € 3.000,- niet onderhevig is aan de afgesproken loonsverhoging;
  - bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren.

#### Artikel 5 – Eenmalige uitkering

De werknemer ontvangt een eenmalige uitkering:  
– per 1 oktober 2012: € 75,00 bruto

#### Artikel 6 – Minder valide werknemers

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

#### Artikel 7 – Toeslag voor sloopwerk

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

<sup>3</sup> Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

<sup>3</sup> Op basis van een volledige werkweek (40 uur)



Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2012 € 0,39 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.

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

#### **Artikel 8 – Diplomatoeslag**

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

#### **Artikel 9 – Premie schadevrij rijden**

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

### **BIJLAGE VI**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### *Eigen verklaring*

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





### *Thuisblijven*

De werknemer dient thuis te blijven tot het moment dat door of namens de werkgever contact is opgenomen (telefonisch, dan wel d.m.v. een bezoek), echter maximaal gedurende vijf dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan een arts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

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

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

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

### *Maak bezoek mogelijk*

*De werknemer dient controlebezoek door de Arbo-dienstmedewerkers mogelijk te maken. Deze moeten in staat gesteld worden de werknemer in zijn woning of op zijn verpleegadres te bezoeken.*

### *Het juiste adres*

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

### *Verblijf in het buitenland*

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

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

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

### *Op het spreekuur komen*

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

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

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

### *Genezing niet belemmeren*

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

### *Het verrichten van werkzaamheden*

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

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

### *Hervatten bij herstel*

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

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



### Bezwaren tegen hersteldverklaring

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

### Sancties

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

#### SANCTIEREGLEMENT

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

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

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

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

Deze 'second opinion' houdt in dat het UWV een medische keuring zal verrichten. Indien het UWV van mening is, dat er inderdaad sprake is van arbeidsongeschiktheid worden de kosten van de verstrekte uitkering en de medische keuring verhaald op de werkgever. Is er naar het oordeel van het UWV geen sprake van arbeidsongeschiktheid, worden de genoemde kosten verhaald op de werknemer.

Wanneer de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het UWV kan hij in beroep gaan bij de sector Bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank.

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

### MODEL

#### Eigen Verklaring

Naam:.....

Adres:.....

Postcode:.....

Woonplaats:.....

Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

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

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

Ja / Nee \*)

b. Is het een bedrijfsongeval?

Ja / Nee \*)

c. Is het een verkeersongeval?

Ja / Nee \*)



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

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

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

O onbekend \*)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

Tel:.....

Aldus naar waarheid ingevuld

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

Naam: ..... Handtekening: .....

.....

\* Doorhalen wat niet van toepassing is

## BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 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 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 OR/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 elke vergadering wordt schriftelijk gerapporteerd over gemelde ongevallen en/of bijna ongevallen, gevaarlijke situaties en de genomen maatregelen. Voortgang van het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.

Opleidingseisen:

Met FUNDEON en TECTUM heeft afstemming plaatsgevonden over de Kwalificaties die door hun worden meegenomen in het kwalificatiedossier kaderfunctionaris gespecialiseerde aannemerij. En specifiek in het kwalificatiedossier dakdekker niveau 3 en in de beroepscompetentieprofielen uitvoerder en werkvoorbereider.

Hieruit kan worden afgeleid dat de allround dakdekker en een UTA medewerker bij dakbedekkingsbedrijven, op grond van hun opleiding en ervaring, over voldoende kennis en vaardigheid moet kunnen beschikken om de taak van preventiemedewerker uit te kunnen voeren. In de Arbowet zelf worden overigens geen eisen gesteld aan de opleiding van preventiemedewerkers.

Competenties:

Wel dient hij /zij over deskundigheid te beschikken over de in het Bedrijf voorkomende arborisico's. De Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) 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 Arbowet. 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 'Veilig & Gezond werken op daken'.
- 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.

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](http://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:
- Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
- Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
- Voorlichting/advies aan de preventiemedewerker inzake opstellen RI&E en plan van aanpak.
- Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
- Protocol BHV plan alleenwerker.

Helpdesk verzuimbeheer:

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

- A-blad Platte daken, werkgeversbrochure en werknemersfolder.
- Checklist opstellen project(dak) RI&E inclusief een voorbeeld van een rapportageformulier. Een en ander gebaseerd op de aanbevelingen A-blad platte daken.
- Branche RI&E VEBIDAK.
- Modeltekst inzake functiebeschrijving, werkwijze en takenpakket preventiemedewerker in de (branche) RI&E.

## BIJLAGE VIII

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

#### 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 (voor 2012 € 50.065) 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 65e jaar.

### *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 65e jaar.

### *Het 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 Uitgebred*

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 Uitgebred 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 Uitgebred 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 Uitgebred keert uit tot een eindleeftijd van 65 jaar.

### *Premie*

De premie voor de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebred wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2012 gemaximeerd op € 50.065. 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 2012 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 uitvoeringsinstansie Cordares Holding N.V. (Cordares 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 Cordares wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door Cordares maakt Cordares 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 Cordares is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).

Cordares 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 aan te vragen 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.

### **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.

## BIJLAGE IX

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

##### 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

- a. *Voorwaarden*: de Algemene Voorwaarden Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01.
- 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 minimaal het minimumloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- d. *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.
- e. *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

- 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 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.
- 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 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 risicodrager/ 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 rechstreeks 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.

Alle werknemers (al dan niet met een dienstverband voor onbepaalde tijd) dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.

#### *Premietarief*

Per 1 januari 2012 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 overeenkomst 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 uitvoeringsinstan-





tie Cordares Holding N.V. (Cordares 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 Cordares wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door Cordares maakt Cordares 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 Schouten.

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

Cordares 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 aan te vragen dispensatie 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 Bitumieuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030-6063238.

## 10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien Schouten in overleg met CAO-partijen en/of risicodragers (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.

## BIJLAGE X

Als bedoeld in artikel 14, lid 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

De Arbocatalogus Platte Daken is van toepassing op werkgevers en werknemers behorend tot de werkingssfeer van de CAO Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de sector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken. Het A-Blad Platte Daken is mede de basis voor de inhoud van de Arbocatalogus en maakt daarvan onderdeel uit. Meer specifieke informatie en voorlichting wordt door de SBD gegeven. Het is niet verplicht om op de, in deze Arbocatalogus beschreven wijze aan de doelvoorschriften te voldoen. Bent u in staat om op een andere (aantoonbare) manier hetzelfde beschermingsniveau te bieden, dan bent u daar vrij in. De Arbocatalogus is bedoeld om u tegemoet te komen, niet om u te beperken. Als u gebruik maakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, voldoet u aan hetgeen de Arbeidsinspectie van u verlangt. Deze catalogus is geen statisch document maar volgt de belangrijke ontwikkelingen in de stand der techniek. In deze catalogus komen de belangrijkste risico's in uw sector aan bod. De maatregelen zijn geordend volgens de arbeidshygiënische strategie. Bij het raadplegen van de Arbocatalogus kunt u kiezen uit drie mogelijkheden:

### *Kies een beroep*

Kiest u een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

### *Kies een risico*

Kiest u een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche die met dit risico te maken hebben.

### *Kies een taak*

Kiest u een taakgroep dan verschijnen voor die taakgroep de verschillende taken. Kiest u vervolgens een taak, dan verschijnen de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

### *Doelvoorschriften*

De overheid is van mening dat arbobeleid door haar niet op gedetailleerd niveau moet worden geregeld, maar zoveel mogelijk tot stand moet komen in samenspraak tussen sociale partners en binnen ondernemingen, zodat maatwerk mogelijk is. Daarom streeft de overheid ernaar om zich te beperken tot doelvoorschriften: bepalingen in de wet- en regelgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een beschermingsniveau voor zijn werknemers. De doelvoorschriften worden waar mogelijk voorzien van gezondheids- of veiligheidskundige (grens)waarden. De overheid laat het aan sociale partners om afspraken te maken over de wijze waarop de doelen gerealiseerd kunnen worden. Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij u naar de Arbo-wet, het Arbo-besluit en de Arbo-regeling

### *De arbeidshygiënische strategie*

De wet verwacht van u dat u bij de aanpak van arbeidsrisico's uitgaat van de arbeidshygiënische strategie. Dat betekent dat u eerst dient te zoeken naar een bron aanpak van het probleem, vervolgens naar een collectieve of organisatorische oplossing en ten slotte naar een oplossing voor het individu. Vaak is een combinatie van deze oplossingen vereist.

Een voorbeeld:

Indien werknemers worden blootgesteld aan schadelijk lawaai van een machine, zal er eerst gezocht moeten worden naar een machine die minder lawaai maakt. Is dat niet mogelijk, dan is overkapping van het apparaat een volgende mogelijkheid. Is ook dat niet mogelijk (of voldoende) dan komen de



persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) in beeld.

In deze catalogus zijn bij een aantal hoofdrisico's ook een aantal subrisico's genoemd. Het is niet altijd mogelijk en/of zinvol om voor alle subrisico's (zoals snijden, struikelen, uitglijden en verstappen) een oplossing op alle niveaus van de arbeidshygiënische strategie te formuleren. Een oplossing ligt vaak op het niveau van houding en gedrag. Desondanks hebben wij gemeend deze subrisico's in de catalogus te moeten opnemen.

#### *Kies een beroep*

Kiest u hieronder een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Staat uw beroep er niet bij, raadpleeg dan het beroepenoverzicht van andere catalogi en wellicht vindt u uw beroep in een andere arbocatalogus.

- Administratief medewerker
- Chauffeur
- Dakdekker - bitumen / Dakdekker - kunststof
- Directeur
- Huishoudelijk- / kantinepersoneel
- Magazijnmedewerker / heftruckchauffeur
- Stafpersoneel / leidinggevenden / technici
- Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken

#### *Administratief medewerker*

Onder het administratieve personeel valt ook het kantoorpersoneel. De beroepsgroep bestaat voor 40% uit vrouwelijke werknemers. Het werk van het administratieve personeel kan leiden tot rug-, nek-, schouder-, en armklachten als gevolg van langdurig in een houding werken en repeterende bewegingen. Voor informatie en oplossingen van overige, zij het niet prioritaire risico's, verwijzen wij naar de Handreiking Kantooromgeving van MKB Nederland.

Het belangrijkste risico voor de administratief medewerker is:

- Beeldschermwerk

#### *Chauffeur*

Onder de verzamelnaam chauffeur valt ook de chauffeur-monteur. De chauffeur heeft door zijn werk onder andere kans op een verkeersongeval en het ontwikkelen van gehoorschade door lawaai. Verder bestaat de kans op rugaandoeningen door de blootstelling aan lichaamstrillingen.

De belangrijkste risico's voor de chauffeur zijn:

- Lawaai
- Onveiligheid
- Trillingen

#### *Dakdekker - bitumen/kunststof*

Er werken ongeveer vierduizend bitumineuze/kunststof dakdekkers in Nederland. Onder de verzamelnaam bitumineuze dakdekker bitumen/kunststof vallen ook de functies zoals beoemd in de CAO, namelijk dakassistent, aankomend dakdekker, dakdekker, eerste dakdekker en voorman dakdekker A en B. De bitumineuze dakdekker heeft onder andere kans op klachten aan de spieren en het skeletstelsel (bewegingsapparaat). Letsel kan het gevolg zijn van vallen, verbranden, wegspringende delen of bekneld raken. De bitumineuze dakdekkers hebben veel klachten over koude, tocht en temperatuurwisselingen.

De belangrijkste risico's voor de dakdekker - bitumen/kunststof zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat
- Onveiligheid

#### *Directeur*

Onder de verzamelnaam directeur vallen de volgende beroepen: adjunct-directeur, commissaris, directeur, manager etcetera. De directeur heeft door de werkdruk (tijdsdruk en geestelijke belasting) een (geringe) kans op overspannenheid. Voor informatie en oplossingen van overige, zij het niet prioritaire risico's, verwijzen wij naar de Handreiking Kantooromgeving van MKB Nederland.

Het belangrijkste risico voor de directeur is:

- Werkdruk



### *Huishoudelijk- en kantinepersoneel*

Onder de verzamelnaam huishoudelijk- en kantinepersoneel vallen ook de keetjuffrouw, de koffiedame en schoonmaakpersoneel. Het werk van het huishoudelijke- en kantinepersoneel is met name gericht op het schoonhouden van toiletten, ramen, vloeren en het meubilair. Op één dag worden soms meerdere bouwwerken bezocht, waar keten en sanitaire gelegenheden worden schoongemaakt. Huishoudelijk- en kantinepersoneel werkt regelmatig met schoonmaak- en reinigingsmiddelen. Hierdoor bestaat de kans op het ontwikkelen van (allergische) huidaanandoeningen.

Het belangrijkste risico voor het huishoudelijk- en kantinepersoneel is:

- Gevaarlijke stoffen

### *Magazijnmedewerker / heftruckchauffeur*

De magazijnmedewerker / heftruckchauffeur heeft door het werk kans op aandoeningen van het bewegingsapparaat. Klachten van het bewegingsapparaat zoals pijn of stijfheid van bovenste ledematen en de rug komen vaak voor (46%). Van de magazijnmedewerkers vindt 53% het werk lichamelijk inspannend. Ook hebben zij relatief vaak pijn of stijfheid in de nek (38%) tegen 23% gemiddeld voor de bouw. Piekbelastingen doen zich voor bij het laden en lossen van vrachtwagens. Deze werkzaamheden moeten vaak in een kort tijdsbestek worden uitgevoerd. Veel materiaal en materieel wordt handmatig verplaatst. Voor grote en/of zware voorwerpen wordt een heftruck of verreiker ingeschakeld.

Het belangrijkste risico voor de magazijnmedewerker/ heftruckchauffeur is:

- Fysieke belasting

### *Stafpersoneel / leidinggevenden / technici*

Onder stafpersoneel / leidinggevenden / technici (hierna stafpersoneel) vallen meerdere beroepen. Veel administratief, calculatie- en voorbereidend werk is geautomatiseerd. Stafpersoneel verricht met computers zelf een deel van de projectadministratie. Het beeldschermwerk kan leiden tot RSI. Door de werkdruk (tijdsdruk en geestelijke belasting) heeft het stafpersoneel een (geringe) kans op overspannenheid. Voor informatie en oplossingen van overige, zij het niet prioritaire risico's, verwijzen wij naar de Handreiking Kantooromgeving van MKB Nederland.

De belangrijkste risico's voor het stafpersoneel zijn:

- Beeldschermwerk
- Werkdruk

### *Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken*

Onder de verzamelnaam uitvoerder valt ook de hoofdvoerder en de meewerkend uitvoerder. De uitvoerder heeft door de werkdruk (tijdsdruk en geestelijke belasting) een (geringe) kans op overspannenheid. Indien hij meewerkend uitvoerder is die ook reguliere bouwplaatswerkzaamheden verricht, dan is hij ook blootgesteld aan de risico's die dat bouwplaatsberoep met zich mee brengt.

Het belangrijkste risico voor de uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken is:

- Werkdruk

### *Kies een risico*

Kiest u hieronder een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de sector die met dit risico te maken hebben.

#### *Beeldschermwerk*

- Beeldschermwerk

#### *Fysieke belasting*

- Lichamelijk zwaar werk
- Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten
- Werkhoudingen

#### *Gevaarlijke stoffen*

- Kankerverwekkende stoffen (o.a. kwartsstof, houtstof en asbest)
- Schadelijke stoffen



### *Klimaat*

- Klimaat

### *Lawaai*

- Lawaai

### *Onveiligheid*

- Elektrocutie en verbranding
- Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend) / aanrijdgevaar
- Werken op hoogte

### *Trillingen*

- Lichaamstrillingen

### *Werkdruk*

- Werkdruk

### *Beeldschermwerk*

Onder beeldschermwerk worden alle risico's verstaan die te maken hebben met werk achter de computer. Van belang zijn o.a. de omstandigheden waaronder iemand voor het beeldscherm zit, de werkplekinrichting (ergonomie), verlichting en binnenklimaat. Daarnaast is de intensiteit van het gebruik van de computer, de werkhouding en o.a. het gezichtsvermogen van belang. Repeterende (langdurig dezelfde) bewegingen bij het werken achter een beeldscherm is de belangrijkste oorzaak van RSI (Repetitive Strain Injury). Hiervan is al sprake wanneer men meer dan 2 uur per dag, of meer dan 1 uur achter elkaar, steeds dezelfde bewegingen met handen, armen en/of vingers maakt. Dit kan tot schade leiden. RSI is een verzamelnaam voor klachten aan de nek, schouders, armen en handen. Een verkeerde werkhouding, te hoog werktempo, te weinig pauzes, te hoge werkdruk en abrupte bewegingen kunnen het ontstaan van RSI versnellen. Herstellen van ernstige RSI is moeilijk.

#### *Welke beroepen hebben te maken met beeldschermwerk?*

- Administratief medewerker
- Stafpersoneel / leidinggevenden / technici

#### *Wat zegt de wet- en regelgeving?*

#### *Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afdeling 1 Fysieke belasting en afdeling 2 Beeldschermwerk*

*Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afdeling 2 Beeldschermwerk*

- Gaat specifiek over beeldschermwerk en de repeterende bewegingen die daarbij voorkomen.

*Arbobesluit: Artikel 5.7 Definities*

- Beeldscherm en werkplek worden toegelicht.

*Arbobesluit: Artikel 5.8 Toepasselijkheid*

- O.a. niet van toepassing op arbeid waarbij een werknemer gewoonlijk minder dan twee uren per etmaal gebruik maakt van een beeldscherm.

*Arbobesluit: Artikel 5.9 Risico-inventarisatie en -evaluatie*

- In de risico-inventarisatie en -evaluatie, wordt specifiek aandacht besteed aan de gevaren voor het gezichtsvermogen en die van de fysieke en psychische belasting als gevolg van arbeid aan een beeldscherm. Zonodig dienen doeltreffende maatregelen te worden genomen.



#### *Arbobesluit: Artikel 5.10 Dagindeling van de arbeid*

- Beeldschermwerk is zo georganiseerd dat deze telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd. Hierdoor dient de belasting van het beeldschermwerk te worden verlicht.

#### *Arbobesluit: Artikel 5.11 Maatregelen met betrekking tot de bescherming van de ogen en het gezichtsvermogen van de werknemers*

- Iedere werknemer die voor de eerste keer belast wordt met beeldschermwerk wordt in de gelegenheid gesteld om vóór de aanvang een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Dit onderzoek heeft in ieder geval betrekking op de ogen en het gezichtsvermogen.
- De werknemer wordt opnieuw in de gelegenheid gesteld een onderzoek te ondergaan als zich bij hem gezichtsstoornissen voordoen die het gevolg kunnen zijn van het beeldschermwerk. Als de resultaten van het onderzoek dit vereisen, wordt de betrokken werknemer in de gelegenheid gesteld een oftalmologisch onderzoek te ondergaan. Als de resultaten van het onderzoek dit vereisen en normale oogcorrectiemiddelen niet kunnen worden gebruikt, worden aan de betrokken werknemer speciale beeldscherm oogcorrectie-middelen verstrekt.

#### *Arbobesluit: Artikel 5.12 Voorschriften voor de inrichting van werkplekken*

- Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld met betrekking tot de werkplek en de wisselwerking tussen de gebruikte programmatuur en de werknemers.

#### *Lichamelijk zwaar werk*

Wanneer arbeid gepaard gaat met fysieke inspanning in de vorm van spieractiviteit is er sprake van 'energetische belasting'. De mate waarin de energievoorziening wordt aangesproken tijdens de werkzaamheden vormt de energetische belasting. Hoe hoger de energetische belasting, hoe eerder vermoeidheid optreedt. Aangenomen wordt dat voor een 8-urige werkdag de bovengrens van de energetische belasting niet meer mag bedragen dan 30 tot 40% van de maximale energetische belastbaarheid.

#### *Welk beroep heeft te maken met lichamelijk zwaar werk?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof

#### *Wat zegt de wet- en regelgeving?*

#### *Wettelijke verplichtingen*

#### *Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afdeling 1 Fysieke belasting*

#### *Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn*

Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.

#### *Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren*

- De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

#### *Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie*

- Als de gevaren redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen, dan wordt de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt, dat de gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt en wordt in de RI&E aandacht besteed aan fysieke belasting. Er wordt met name gelet op:
  - kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip);
  - vereiste lichamelijke inspanning (gewicht van de last);
  - kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden);





- taakeisen (tilfrequentie, duur van het tillen, duw/trekfrequentie, duur van het duwen en trekken).

*Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken*

- Werkplekken worden zoveel mogelijk ingericht volgens de ergonomische beginselen.

*Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting*

- Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten wordt doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over:
  - de wijze waarop lasten gehanteerd worden;
  - de aan het handmatig hanteren van lasten verbonden gevaren voor hun veiligheid en gezondheid en de te nemen maatregelen om deze gevaren zo veel mogelijk te beperken.
- Aan de betrokken werknemers wordt adequate informatie verstrekt over het gewicht van de te hanteren last en, wanneer het gewicht van de last niet gelijk verdeeld is, over het zwaartepunt of de zwaarste kant van die last.

*Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijn*

- Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

*Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten*

Werknemers die elke dag zware lasten tillen en dragen hebben een grotere kans op rugklachten dan werknemers die dat niet doen. Bijna de helft van het verzuim wordt veroorzaakt door klachten aan rug, nek en ledematen. Het is dus belangrijk dat werknemers op de juiste manier tillen en dragen. Door duwen en trekken van zware lasten kunnen werknemers hun spieren, banden en gewrichten overbelasten, of zelfs beschadigen. Lichamelijke klachten beginnen vaak met (spier)vermoeidheid.

*Welke beroepen hebben te maken met tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof
- Magazijnmedewerker / heftruckchauffeur

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afdeling 1 Fysieke belasting*

*Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn*

- Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.

*Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren*

- Als werkgever moet u zorgen dat fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u doen door:
  - de organisatie van het werk, zoals de afstand verkleinen waarover uw werknemers objecten tillen, dragen, trekken of duwen;
  - de inrichting van de werkplek, zoals obstakels op de werkvloer verwijderen die het tillen, dragen, trekken en duwen zwaarder maken;
  - de kwaliteit van het werkmaterieel, zoals transportmiddelen;
  - de manier waarop uw werknemers tillen, dragen, duwen en trekken. Met één arm is altijd zwaarder dan met twee armen.

*Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie*

- Als de gevaren redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen, dan wordt de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt, dat de gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt en wordt in de RI&E aandacht besteed aan fysieke belasting. Er wordt met name gelet op:
  - kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip);



- vereiste lichamelijke inspanning (gewicht van de last);
- kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden);
- taakeisen (tilfrequentie, duur van het tillen, duw/trekfrequentie, duur van het duwen en trekken).

*Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken*

- Werkplekken worden zoveel mogelijk ingericht volgens de ergonomische beginselen.

*Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting*

- Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten wordt doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over:
  - de wijze waarop lasten gehanteerd worden;
  - de aan het handmatig hanteren van lasten verbonden gevaren voor hun veiligheid en gezondheid en de te nemen maatregelen om deze gevaren zo veel mogelijk te beperken.
- Aan de betrokken werknemers wordt adequate informatie verstrekt over het gewicht van de te hanteren last en, wanneer het gewicht van de last niet gelijk verdeeld is, over het zwaartepunt of de zwaarste kant van die last.

*Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijn*

- Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

*Werkhoudingen*

Langdurig in eenzelfde houding of in een ongunstige houding werken levert statische belasting op. De belangrijkste risicofactoren bij statische belasting zijn de duur van de statische belasting, de mate van krachtoefening, de stand van een lichaamsdeel of gewricht en de herstelduur. Aandoeningen en klachten van het spier- en skelet stelsel zijn het gevolg hiervan. Deze klachten zijn de belangrijkste klachten in de Platte Daken sector en verantwoordelijk voor de helft van het totale ziekteverzuim.

*Welk beroep heeft te maken met statisch belastende werkhoudingen?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afdeling 1 Fysieke belasting*

*Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn*

- Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.

*Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren*

- De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Als werkgever moet u zorgen dat fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u doen door:
  - de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door te zorgen dat uw werknemers niet te lang in dezelfde houding werken, door afwisseling/taakrotatie in het werk;
  - de inrichting van de werkplek, bijvoorbeeld door te zorgen dat werknemers voldoende kunnen lopen tijdens het werk;
  - de inzet van hulpmiddelen;
  - zorg dat werknemers voldoende pauze nemen.

*Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie*

- Als de gevaren redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen, dan wordt de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode



toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt, dat de gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt en wordt in de RI&E aandacht besteed aan fysieke belasting. Er wordt met name gelet op:

- kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip);
- vereiste lichamelijke inspanning (tijdsduur om in dezelfde houding te werken of de duur van statische belasting);
- kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden);
- taakeisen.

*Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken*

- Werkplekken worden zoveel mogelijk ingericht volgens de ergonomische beginselen.

*Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting*

- Geef de werknemers ook voorlichting en onderricht over hoe zij op een veilige en gezonde manier kunnen werken.

*Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijn*

- Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

*Kankerverwekkende stoffen (o.a. kwartsstof, houtstof en asbest)*

Kankerverwekkende stoffen kunnen bij de mens kanker veroorzaken of het ontstaan van kanker bevorderen. Mutagene stoffen zijn stoffen waarvan is aangetoond dat ze erfelijke veranderingen in het nageslacht kunnen veroorzaken, die soms tot kanker leiden. Vrijwel alle 'erkend' mutagene stoffen zijn ook erkend kankerverwekkend volgens de Arboret. Werknemers in de Platte Daken sector kunnen worden blootgesteld aan kwartsstof, houtstof of asbest.

Langdurige blootstelling aan stof van kwartshoudend materiaal (zandsteen, kalkzandsteen, cellenbeton, betonsteen), hout of asbest kan bij werknemers schade aan gezondheid en zelfs kanker veroorzaken.

*Longkanker*

Kwartshoudend stof kan ernstige longaandoeningen en/of longkanker veroorzaken. Kwartsstofdeeltjes kunnen in het longweefsel bindweefselvorming veroorzaken. Dat wordt longfibrose of ook wel stoflongen (silicose) genoemd.

*Neuskanker*

Stof van verschillende houtsoorten kan kanker veroorzaken (bijvoorbeeld hout van een berk, esdoorn, (haag)beuk, populier, iroko en mahonie). Daarnaast kan het hout kankerverwekkende toevoegingen bevatten die voorkomen in bepaalde lijmen en houtverduurzamingsmiddelen.

*Asbestose*

Verbindweefseling van de longen (vergelijkbaar met stof/mijnwerkers-longen) door blootstelling aan asbestvezels. De longcapaciteit wordt hierbij minder waardoor overbelasting van het hart kan optreden.

*Asbestlongkanker*

Roken samen met blootstelling aan asbestvezels verhoogt de kans op longkanker aanzienlijk.

*Welk beroep heeft te maken met kankerverwekkende stoffen?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Hoofdstuk 4 afdeling 2*

- Om de risico's van het werken met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwek-



kende processen te kunnen inschatten, te vermijden en in elk geval tot een minimum terug te brengen, zijn in het Arbobesluit regels voor het werken met deze stoffen opgenomen. De werkgever is verplicht om alle mogelijke risico's door arbeid voor werknemers te inventariseren en te beoordelen.

- Naast enige algemene voorschriften voor het werken met gevaarlijke stoffen, bevat dit hoofdstuk voorschriften over het werk met kankerverwekkende of mutagene stoffen in het algemeen en met bepaalde kankerverwekkende stoffen, zoals asbest in het bijzonder.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.10A Onderzoek*

- Werknemers hebben recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voorafgaand aan de werkzaamheden waarbij zij blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen en bij klachten bij een collega die op soortgelijke wijze aan gevaarlijke stoffen is blootgesteld. Op verzoek van werkgever of betrokken werknemer wordt dit onderzoek herhaald.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.11 Definities*

- In dit artikel wordt uitgelegd wat wordt verstaan onder kankerverwekkend stof, kankerverwekkend proces e.d.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.12 Schakelbepaling*

- Bij werkzaamheden waarbij werknemers blootgesteld (kunnen) worden aan kankerverwekkende of mutagene stoffen, gelden, naast de regelgeving met betrekking tot gevaarlijke stoffen (Arbobesluit, hoofdstuk 4, afdeling 1), ook deze aanvullende voorschriften kankerverwekkende of mutagene stoffen en processen (Arbobesluit, hoofdstuk 4, afdeling 2).

#### *Arbobesluit: Artikel 4.13 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie*

- In de RI&E moet in elk geval worden vastgelegd:
  - met welke kankerverwekkende en mutagene stoffen of processen gewerkt wordt;
  - de gevaren van de desbetreffende stof;
  - de reden waarom het gebruik van deze stoffen en processen noodzakelijk is en waarom vervanging technisch niet mogelijk is;
  - op welke afdelingen de stoffen en processen gebruikt worden;
  - in welke hoeveelheden stoffen worden gebruikt of hoe vaak een proces wordt toegepast;
  - hoeveel werknemers ermee in aanraking kunnen komen;
  - welke werkzaamheden met de stoffen verricht worden;
  - de wijze waarop blootstelling kan plaatsvinden;
  - welke beschermende maatregelen zijn getroffen.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.15 Lijst van werknemers*

- De werkgever houdt een lijst bij van werknemers die worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen. De werknemers mogen deze lijst inzien.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.16 Grenswaarden*

- De overheid heeft in bijlage XIII van de Arbeidsomstandighedenregeling publieke grenswaarden vastgesteld voor een beperkt aantal chemische stoffen. Bijlage XIII A bevat grenswaarden voor ongeveer 120 stoffen (die geen kankerverwekkende stof zijn), bijlage XIII B bevat grenswaarden voor ongeveer 50 kankerverwekkende stoffen. De term MAC-waarden is vervallen. Als er voor een gevaarlijke stof geen grenswaarde is vastgesteld, stelt de werkgever een grenswaarde vast op zodanig niveau dat er geen schade kan ontstaan aan de gezondheid van de werknemer.
- De wettelijke grenswaarde voor kwartsstof is 0,075 mg/m<sup>3</sup> bij een achturige werkdag.
- De wettelijke grenswaarde voor houtstof is 2 mg/m bij een achturige werkdag.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.17 Voorkomen van blootstelling; vervangen*

- De vervangingsplicht geldt in alle gevallen waarin met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen gewerkt moet worden en staat los van de resultaten van de RI&E. De vervangingsplicht geldt wanneer vervanging technisch uitvoerbaar is, ook al gaan hier meer kosten mee gepaard.



#### *Arbobesluit: Artikel 4.18 Voorkomen of beperken van blootstelling*

- Als vervanging niet mogelijk is, wordt blootstelling, voor zover dit technisch mogelijk is, bij de bron voorkomen of teruggebracht tot een zo laag mogelijk niveau onder de grenswaarde;
- Als bronmaatregelen niet mogelijk zijn, moet de kankerverwekkende of mutagene stoffen afgevoerd worden waarbij gelijktijdig voldoende toevoer van niet-verontreinigde lucht plaatsvindt;
- Als blootstelling niet via de lucht plaatsvindt of ventilatie technisch niet mogelijk is, moeten maatregelen getroffen worden gericht op afscherming van de mens van de bron;
- Als bovenstaande maatregelen niet mogelijk zijn, moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.19 Beperken van blootstelling*

- In aanvulling op het bovenstaande moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemers voldoende op de hoogte zijn van de risico's. Verder moet hij gevarenczones markeren en voorkomen dat onbevoegden deze zones betreden. Ook moeten er doeltreffende middelen worden gebruikt voor het veilig opslaan, gebruiken en vervoeren van kankerverwekkende stoffen.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.20 Hygiënische beschermingsmaatregelen*

- Bij werkzaamheden met kankerverwekkende stoffen en processen moet de werkgever een zone inrichten waar werknemers zonder gevaar voor blootstelling kunnen eten en drinken. De werknemers krijgen doeltreffende werkkleding ter beschikking gesteld, die op een aparte plaats opgeborgen kan worden. Ook zijn er doelmatige wasgelegenheden en doucheruimten beschikbaar. De werknemers gebruiken, bewaren en reinigen de persoonlijke beschermingsmiddelen volgens instructie.

#### *Arbobesluit: Artikel 4.23 Uitvoering en inhoud van onderzoek*

- Het onderzoek vindt plaats volgens de aanbevelingen van bijlage II van de carcinogenenrichtlijn. De Arbodienst heeft recht op inzage in de lijst blootgestelde werknemers.

#### *Arboregeling: Artikel 4.20C Aanwijzing*

- Het vrijkomen van dieselmotoremissies is aangewezen als kankerverwekkend proces.

#### *Asbest*

- Er is een wettelijk verbod op het bewerken, verwerken of in voorraad houden van asbest. Ook het slopen van asbest uit gebouwen en objecten is gebonden aan strenge voorschriften. De belangrijkste regelgeving staat in het Arbobesluit, hoofdstuk 4 afdeling 5 Aanvullende voorschriften asbest. Voorafgaand aan het verwijderen van asbest moet een gecertificeerd asbestinventarisatiebedrijf de werkzaamheden indelen in de risicoklassen 1, 2 of 3 en een asbestinventarisatierapport opstellen. Werkzaamheden in de klassen 2 en 3 moeten worden uitgevoerd door een gecertificeerd asbestverwijderingsbedrijf. Werkzaamheden in risicoklasse 1 kunnen eventueel ook door niet-gecertificeerde bouw- en sloopbedrijven worden gedaan. Alle werknemers die werkzaamheden met asbest uitvoeren, ook in risicoklasse 1, moeten aan uitgebreide opleidingseisen voldoen. Zij moeten in het bezit zijn van een diploma.
- De betreffende wet- en regelgeving is te vinden in:
  - Arbobesluit: hoofdstuk 4, afdeling 5 Aanvullende voorschriften asbest.
  - Arboregeling: art. 1.3 t/m 1.8; in deze artikelen worden eisen gesteld aan opleidingen. Met betrekking tot asbest bestaan er twee certificeringen: Certificering van vakbekwaamheid verwijdering asbest en Certificering van vakbekwaamheid toezichthouder asbestverwijdering.
  - Arboregeling: art. 4.27; Afgifte certificaten arbeid met asbest.

#### *CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).
- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 6:  
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.

#### *Schadelijke stoffen*

Nogal wat stoffen kunnen schadelijk zijn voor de gezondheid. Schadelijke stoffen kunnen in producten



zitten. Schadelijke stoffen zitten bijvoorbeeld in verf, lijm of ontkistingsmiddel of ze kunnen ontstaan tijdens het werk zoals dieselmotoremissies of lasrook. Ook is op elke bouwplaats stof aanwezig en bij iedere bouwactiviteit komt wel stof vrij. Sommige soorten stof zijn schadelijk voor de gezondheid wanneer niet de juiste of onvoldoende maatregelen worden getroffen.

Het effect van stof op de gezondheid is ook afhankelijk van de schadelijkheid van het stof en de hoeveelheid (concentratie) stof in de lucht. Daarnaast van hoelang men in het stof moet werken, de gevoeligheid voor stof en de zwaarte van het werk. Bij zwaar werk wordt dieper ingeademd waardoor meer stof wordt ingeademd.

Er zijn twee soorten stof te onderscheiden:

Stof dat hinderlijk is en geen specifieke gevolgen heeft voor de gezondheid, maar wel de ogen, de huid en de luchtwegen kan irriteren. Voorbeelden hiervan zijn gipsstof, kalkstof en krijtstof.

Stof dat schadelijk is en waar schadelijke of giftige bestanddelen in zitten. Voorbeelden hiervan zijn houtstof, kwartsstof, glas- en steenwol. Hierdoor kunnen irritaties en ontstekingen van de huid en ogen ontstaan en eczeem. Ook kunnen luchtwegen en longen geïrriteerd raken en in sommige gevallen blijvend beschadigd raken (stoflongen).

Of werken met een product schadelijk is, hangt ook af van de wijze waarop men wordt blootgesteld.

Dit wordt o.a. bepaald door de be-/verwerkingsmethode, de werkomstandigheden en de mate van specialisatie van de werknemer. De gevolgen verschillen per product of stof. Van sommige producten of stoffen krijgt men eczeem, van andere astma en van weer andere hoofdpijn. Langdurig met schadelijke stoffen werken, kan zelfs tot heel ernstige aandoeningen leiden.

*Welke beroepen hebben te maken met schadelijke stoffen?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof
- Huishoudelijk- en kantinepersoneel

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit:*

In de volgende hoofdstukken van het Arbobesluit staat regelgeving over schadelijke stoffen:

- Hoofdstuk 4 Gevaarlijke stoffen. Het grootste gedeelte uit dit hoofdstuk is van toepassing op de bouwnijverheid.
- Hoofdstuk 8 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering.

In het Arbobesluit zijn voorschriften opgenomen voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van gevaarlijke stoffen.

*Arbobesluit: Artikel 4.1 Definities (Gevaarlijke stoffen)*

- Gevaarlijke stoffen zijn stoffen, mengsels of oplossingen van stoffen waaraan werknemers blootgesteld (kunnen) worden die vanwege de eigenschappen van of de omstandigheden waaronder die stoffen, mengsels of oplossingen voorkomen gevaar voor de veiligheid of gezondheid kunnen opleveren;
- De grenswaarde is het uiterste blootstellingsniveau aan een gevaarlijke stof in de individuele ademhalingszone van een werknemer gedurende een gespecificeerde referentieperiode;
- Een ongewilde gebeurtenis is een plotselinge situatie, ongeval, voorval of noodsituatie die gevaar oplevert voor veiligheid en gezondheid van de werknemer of zijn omgeving, en die gelet op de toegepaste stoffen, procedés en maatregelen niet is voorzien.

*Arbobesluit: Artikel 4.1B Zorgplicht van de werkgever*

- De werkgever zorgt voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer. Dit staat los van de risico-inventarisatie- en evaluatie bedoeld in artikel 5 van de arbowet. Daaraan wordt voldaan door allereerst algemeen preventieve maatregelen te treffen die de risico's ten gevolge van het werk met gevaarlijke stoffen beperken. In aanvulling daarop treft de werkgever maatregelen voor de nog resterende risico's op grond van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Onderdeel daarvan is een beoordeling van de aard, de mate en de duur van de blootstelling. Bij de beoordeling hoort het betrekken van onder andere veiligheidsinformatiebladen en grenswaarden. De blootstelling moet vergeleken worden met de grenswaarde die op een gezondheidskundig veilig niveau is vastgesteld. Indien de blootstelling hoger is dan de grenswaarde moet er een plan van aanpak zijn om de blootstelling met behulp van de maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie (artikel 4.4) te verminderen. De werkgever kan ook een





'goede praktijk' toepassen. De onderbouwing van een dergelijke goede praktijk moet het betreffende risico aantoonbaar ondervangen.

*Arbobesluit: 4.1C Beperking van blootstelling; Algemene preventieve maatregelen*

- In dit artikel zijn algemene preventieve maatregelen omschreven die de werkgever in alle gevallen in acht dient te nemen indien arbeid wordt verricht waarbij werknemers kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Deze maatregelen zijn dus niet afhankelijk van de resultaten van de risicobeoordeling op grond van artikel 4.2. In dit artikel wordt onder andere ingegaan op etikettering, ordelijkheid en zindelijkheid, eten en drinken in ruimten waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn.

*Arbobesluit: Artikel 4.2 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, beoordelen*

- Als werknemers blootgesteld (kunnen) worden aan gevaarlijke stoffen, moet de werkgever inventariseren:
  - aan welke stoffen werknemers worden blootgesteld;
  - wat de gevaren zijn van deze stoffen;
  - wanneer en hoe de blootstelling kan plaatsvinden;
  - hoe groot de blootstelling is.
- Voor het vaststellen van blootstellingsniveaus wordt gebruik gemaakt van geschikte meetmethodes of kwantitatieve evaluatiemethodes. Hierbij wordt rekening gehouden met:
  - de veiligheidsinformatiebladen van de leverancier;
  - de omstandigheden tijdens werkzaamheden waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (bijvoorbeeld zware lichamelijke inspanning);
  - de redelijkerwijs voorziene gebeurtenissen die kunnen leiden tot toename van de blootstelling (bijvoorbeeld periodiek onderhoud).
- De inventarisatie wordt regelmatig herzien, in ieder geval bij aanvang van nieuwe werkzaamheden met gevaarlijke stoffen en bij gewijzigde omstandigheden, of als de resultaten van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken hier aanleiding toe geven.

*Arbobesluit: Artikel 4.2A Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, aanvullende registratie*

- Als werknemers blootgesteld kunnen worden aan voor de voortplanting vergiftige stoffen, dan worden met betrekking tot deze stoffen de volgende gegevens in de RI&E vermeld:
  - hoeveelheid die per jaar gebruikt wordt of in opslag aanwezig is;
  - aantal werknemers op de werkplek waar de stof voorkomt;
  - vorm van arbeid die met de stof verricht wordt.

*Arbobesluit: Artikel 4.3 Grenswaarden*

- De overheid heeft in bijlage XIII van de Arbeidsomstandighedenregeling publieke grenswaarden vastgesteld voor een beperkt aantal chemische stoffen. Bijlage XIII A bevat grenswaarden voor ongeveer 120 stoffen (die geen kankerverwekkende stof zijn), bijlage XIII B bevat grenswaarden voor ongeveer 50 kankerverwekkende stoffen. Als er voor een gevaarlijke stof geen grenswaarde is vastgesteld, stelt de werkgever een grenswaarde vast op zodanig niveau dat er geen schade kan ontstaan aan de gezondheid van de werknemer.

*Arbobesluit: Artikel 4.4 Arbeidshygiënische strategie*

- Om werknemers zo min mogelijk bloot te stellen aan schadelijke stoffen, zijn werkgevers wettelijk verplicht (Arbowet, artikel 3, lid 1) maatregelen te treffen. Hierbij moeten zij de volgende volgorde aanhouden:
  - Bronaanpak: pas alternatieve materialen of technieken toe.
  - Afzuiging/ventilatie: werk met bronafzuiging, bronomsluiting en goede ruimteventilatie.
  - Vermijden blootstelling: voer het meest risicovolle werk het eerst uit of houd het gescheiden van andere werkzaamheden.
  - Als bovenstaande maatregelen onvoldoende resultaat opleveren, moeten persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking worden gesteld aan werknemers. Voor de juiste beschermingsmiddelen kan Productgroep Informatie Systeem Arbeid (PISA) geraadpleegd worden.

*Arbobesluit: Artikel 4.5 Ventilatie*

- In geval verontreinigde lucht wordt afgevoerd, moet er gelijktijdig voldoende toevoer zijn van



niet-verontreinigde lucht. De verontreinigde lucht mag niet opnieuw ter circulatie worden gebracht.

*Arbobesluit: Artikel 4.6 Voorkomen van ongewilde gebeurtenissen*

- De werkgever treft maatregelen om ongewilde gebeurtenissen met gevaarlijke stoffen zoveel mogelijk te voorkomen. Met name worden maatregelen getroffen om:
- de aanwezigheid van gevaarlijke concentraties van ontvlambare stoffen of gevaarlijke hoeveelheden chemisch onstabiele stoffen op de werkplek te voorkomen of, wanneer dit niet mogelijk is; ervoor te zorgen dat er geen ontbrandingsbronnen aanwezig zijn die brand en explosies kunnen veroorzaken, en;
- de schadelijke gevolgen als gevolg van brand en explosies te verminderen.
- De maatregelen zijn afgestemd op de activiteiten, waaronder ook opslag, behandeling en scheiding van onverenigbare schadelijke stoffen.

*Arbobesluit: Artikel 4.7 Maatregelen bij ongewilde gebeurtenissen*

- Op grond van dit artikel dienen er maatregelen te worden getroffen om de gevolgen van een onverhoopt plaatsgevonden incident te beperken. Het gaat hierbij om situaties waarmee bij de beoordeling geen rekening kon worden gehouden en waaromtrent niet bij voorbaat maatregelen konden worden getroffen als bedoeld in artikel 4.1C (algemene preventieve maatregelen) of artikel 4.6 (voorkomen van ongewilde gebeurtenissen).

*Arbobesluit: Artikel 4.10A Onderzoek*

- Werknemers hebben recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voorafgaand aan de werkzaamheden waarbij zij blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen en bij klachten bij een collega die op soortgelijke wijze aan gevaarlijke stoffen is blootgesteld. Op verzoek van werkgever of betrokken werknemer wordt dit onderzoek herhaald.

*CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).

*Klimaat*

Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de fysieke belasting die daar het gevolg van is, mag de temperatuur op de arbeidsplaats niet schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers. Op werk moet het klimaat aangenaam zijn. Niet te warm en niet te koud, maar bijvoorbeeld ook niet te vochtig. Zodat uw werknemers goed kunnen werken. Zorg voor de juiste temperatuur en luchtvochtigheid. Voorkom tocht.

*Welk beroep heeft te maken met onaangename klimaatomstandigheden?*

- Dakdekker - Bitumen / kunststof

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Artikel 6.1 Temperatuur*

- De wet bepaalt dat u als werkgever moet zorgen dat de (minimum-) temperatuur geen gevaar oplevert voor de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door:
  - De inrichting van de werkplek (maatregelen tegen tocht, kou en vocht);
  - De inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen (werkkleding);
  - De organisatie van de werkzaamheden: bijvoorbeeld door de werktijden te verkorten en/of de werkzaamheden af te wisselen in een warme omgeving.

*CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 10 en 11 (werkzaamheden in de buitenlucht).

*Lawaai*

Van lawaai is sprake als het geluid harder is dan 80 dB(A). Vanaf 80 dB(A) is geluid namelijk schadelijk



voor het gehoor (maximale lawaai-blootstelling naar blootstellingduur). De vuistregel is dat als u een meter bij iemand vandaan staat en u moet uw stem verheffen om elkaar te kunnen verstaan, dan is het geluid harder dan 80 dB(A). In de bouwnijverheid wordt veel gebruik gemaakt van machines en gereedschappen die lawaai maken. Het belangrijkste gevolg van werken in lawaai is gehoorschade (lawaaidoofheid). Hoelang het duurt voordat gehoorschade optreedt, hangt af van het geluidniveau en de duur van de blootstelling aan dat geluid.

*Welk beroep heeft te maken met lawaai?*

In onderstaande opsomming staat het beroep dat aan een gemiddeld geluidniveau van meer dan 90 dB(A) wordt blootgesteld.

- Chauffeur

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

In de Arbowet en het Arbobesluit zijn grenswaarden voor geluid vastgesteld om werknemers te beschermen. Zie hiervoor het Arbobesluit, afdeling 3 van hoofdstuk 6, artikelen 6.6 t/m 6.11.

*Arbobesluit: Artikel 6.6 Definities*

- De dagelijkse blootstelling aan lawaai is gedefinieerd als het gemiddelde geluidsniveau gedurende een nominale werkdag van 8 uur, uitgedrukt in dB(A).

*Arbobesluit: Artikel 6.7 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, beoordelen en meten*

- De werkgever is verplicht schadelijk geluid te inventariseren, hij moet ervoor zorgen dat dit onderdeel uitmaakt van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

*Arbobesluit: Artikel 6.8 Maatregelen ter voorkoming of beperking van de blootstelling*

- Boven de 85 dB(A) moet de werkgever bron- of collectieve maatregelen nemen om het geluidniveau te verlagen tot onder de 85 dB(A). De plaatsen waar dit niet lukt, moet hij markeren.
- Werknemers zijn in het gemarkeerde gebied verplicht hun gehoorbescherming te dragen. Vanaf 80 dB(A) dient de werkgever passende gehoorbeschermingsmiddelen te verstrekken.

*Arbobesluit: Artikel 6.9 Weekgemiddelde geluid*

- Als de werknemer moet verblijven op een werkplek waar de dagelijkse blootstelling per werkdag aanmerkelijk verschilt, dan bedraagt de wekelijkse blootstelling, rekening houdend met de dempende werking van de gehoorbeschermers, niet meer dan 87 dB(A). De werkgever moet doeltreffende maatregelen treffen om dit risico tot een minimum te beperken.

*Arbobesluit: Artikel 6.10 Audiometrisch onderzoek*

- De werkgever moet zijn werknemers in de gelegenheid stellen om tenminste eens in de vier jaar een medisch onderzoek (PAGO = Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) te ondergaan waarbij hun gehoor wordt getest.

*Arbobesluit: Artikel 6.10A Maatregelen bij gehoorbeschadiging*

- Als is vastgesteld dat gehoorbeschadiging vermoedelijk door lawaai op het werk is veroorzaakt, wordt op de werkplek opnieuw een geluidsmeting uitgevoerd en worden de maatregelen ter voorkoming/beperking van blootstelling herzien. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tussentijds opnieuw een gehooronderzoek te ondergaan.

*Arbobesluit: Artikel 6.11 Voorlichting en onderricht*

- Boven 80 dB(A) moet de werkgever zijn werknemers voorlichten en zorgen dat zij over de juiste gehoorbescherming beschikken.

*CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).



## *Elektrocutie en verbranding*

Elektriciteit is de belangrijkste energiebron voor licht, beweging, warmte en signalen op de bouwplaats. Bij elektriciteit denken we niet meer aan gevaar en soms gaan we er routinematig mee om. Werken met elektriciteit is gevaarlijk wanneer de veiligheidsvoorschriften niet opgevolgd worden. Gevaar ontstaat ook als gereedschap aangepast of gerepareerd wordt door iemand anders dan een deskundige monteur.

Het in contact komen met elektriciteit kan op twee manieren plaatsvinden:

- aanraking van delen die stroom voeren (bijvoorbeeld bovengrondse leidingen);
- aanraking van delen die door een defect onder spanning staan.

De gevolgen hiervan kunnen verschillend zijn:

- stroomdoorgang door het lichaam met brandwonden en zelfs elektrocutie tot gevolg;
- secundaire ongevallen (bijvoorbeeld vallen van hoogte door een schrikreactie);
- brand/explosie (bijvoorbeeld door overbelasting, verhitting, kortsluiting).

*Welk beroep heeft kans op elektrocutie en verbranding?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Artikel 3.4 Elektrische installaties*

- Elektrische installaties zijn zodanig ontworpen, ingericht en onderhouden dat een veilig gebruik van elektriciteit zo goed mogelijk is gewaarborgd. Er zijn doeltreffende maatregelen genomen tegen gevaar van brand, ontploffing, directe en indirecte aanraking en te dichte nadering.

*Arbobesluit: Artikel 3.5 Elektrotechnische, bedienings- en andere werkzaamheden aan of nabij een elektrische installatie*

- Deze werkzaamheden worden uitgevoerd door deskundige, voldoende onderrichte en daartoe bevoegde werknemers. een ruimte met een elektrische installatie voor hoogspanning waarvan de delen niet of onvoldoende zijn beschermd tegen directe of indirecte aanraking, wordt alleen betreden in aanwezigheid van een tweede daartoe bevoegde persoon.

*Arbobesluit: Artikel 3.29 Elektrische installaties en leidingen*

- Voor bouwplaatsen zijn er aanvullende voorschriften met betrekking tot elektrische installaties en leidingen. Zo moet duidelijk zijn aangegeven waar de apparatuur is gesitueerd en moeten maatregelen genomen worden ter voorkoming van het in aanraking komen met leidingen en dergelijke bij het uitvoeren van werkzaamheden. Bij de beoordeling van de noodzakelijke veiligheidsmaatregelen is het bronbeleid uitgangspunt. Dat wil zeggen dat, wanneer elektrische leidingen stroomloos gemaakt kunnen worden, hier de voorkeur naar uitgaat boven andere beschermde maatregelen.

*CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 1 (brandblussers)
- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).

*Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend) / aanrijdgevaar*

- Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend) Bij horizontaal en verticaal transport van materialen kan men geraakt worden door voorwerpen en materialen. Bij krachtige, harde wind of storm kunnen voorwerpen of materialen losraken, verschuiven of weggrollen. In dat geval zijn extra veiligheidsmaatregelen nodig. Het deelnemen aan het verkeer met name onder slechte weersomstandigheden en/of grote tijdsdruk vergroot de kans op verkeersongevallen. Indien de wagen niet goed beladen is kan de last gaan schuiven. Hierdoor wordt de wagen slecht bestuurbaar en bestaat er de kans op een verkeersongeval.
- Aanrijdgevaar Bij het uitstappen en laden en lossen ontstaan vaak ongebruikelijke verkeerssituaties. Hierbij is er kans op verkeersongelukken waarbij de chauffeur kan worden aangereden.



*Welk beroep heeft vaker te maken met geraakt worden door voorwerpen en materialen of aanrijdgevaar?*

- Chauffeur

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Artikel 3.15 Markering gevaarlijke plaatsen*

- Arbeidsplaatsen moeten worden gemarkeerd bij:
  - valgevaar;
  - gevaar voor vallende voorwerpen;
  - obstakels voor personen of voertuigen.

*Arbobesluit: Artikel 3.17 Voorkomen gevaar door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen*

- Het gevaar te worden getroffen of geraakt door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan dan wel vloeistoffen, of het gevaar bekeld te raken, dient zoveel mogelijk voorkomen of beperkt te worden. Collectieve maatregelen hebben voorrang boven individuele maatregelen.

*Arbobesluit: Artikel 8.3 Beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen*

- Als gevaar op de arbeidsplaats aanwezig is of kan ontstaan, zijn voor de werknemers die aan dat gevaar blootstaan of kunnen blootstaan, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) in voldoende aantal beschikbaar. Werknemers dienen de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Persoonlijke beschermingsmiddelen worden onderhouden, gerepareerd en zindelijk gehouden, en indien nodig vervangen.

*CAO Bikudak*

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 2 (EHBO doos) en lid 4 (PBM's).

*Werken op hoogte*

Bij werken op hoogte is er valgevaar. Niet alleen de hoogte, maar ook het karakter van de werkzaamheden en de directe omgeving bepalen het aanwezige gevaar. De meeste ongevallen door vallen ontstaan door het verlies van evenwicht, onvoldoende beveiliging of het ontbreken daarvan en verkeerd gebruik van arbeidsmiddelen zoals een ladder of steiger.

Valgevaar moet worden voorkomen.

De werkgever moet de werkplek beveiligen:

- Als er gewerkt wordt op 2,5 meter hoogte of meer.
- Bij ieder valgevaar, als arbeid wordt verricht op arbeidsplaatsen die in beweging zijn of kunnen komen.
- Als het hoogte verschil kleiner is dan 2,5 meter en er sprake is van risicoverhogende omstandigheden waardoor de gevolgen van een val erger worden (bijvoorbeeld bij het werken boven water, obstakels langs gevels of boven stekeinden en bij de aanwezigheid van verkeer).
- Bij openingen in vloeren.

*Welke beroepen hebben te maken met werken op hoogte?*

- Dakdekker - bitumen / kunststof

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

Werkzaamheden op hoogte mogen alleen worden uitgevoerd vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Als dat niet mogelijk is, moet u het meest geschikte arbeidsmiddel kiezen om het werk zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren. Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zal moeten blijken wat het meest geschikte middel is in een bepaalde situatie.



#### *Arbobesluit: Artikel 3.16 Voorkomen valgevaar*

- Het Arbobesluit eist dat de werkgever maatregelen neemt om valgevaar te voorkomen. Er is sprake van valgevaar bij aanwezigheid van risicoverhogende omstandigheden, openingen in vloeren of als het gevaar bestaat om 2,5 meter of meer te vallen. Dit kan door middel van het aanbrengen van een veilige steiger, stelling of werkvloer of het aanbrengen van doelmatige hekwerken en leuningen. Als deze voorzieningen niet aangebracht kunnen worden omdat bijvoorbeeld het aanbrengen ervan te grote risico's met zich meebrengt, mogen vangnetten of harnasgordels met lijnen worden gebruikt.

#### *Arbobesluit: Artikel 7.23 Algemeen*

- Werkzaamheden op hoogte mogen alleen worden uitgevoerd vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Als dat niet mogelijk is, moet u het meest geschikte arbeidsmiddel kiezen om het werk zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren. Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (R&E) zal moeten blijken wat het meest geschikte middel is in een bepaalde situatie. Het gebruik van de ladder als werkplek moet zoveel mogelijk beperkt worden tot situaties waarin het gebruik van een ander veiliger arbeidsmiddel niet gerechtvaardigd is in verband met het geringe risico en:
  - vanwege de korte gebruiksduur of;
  - vanwege bestaande kenmerken van de locatie die de werkgever niet kan veranderen.

#### *Arbobesluit: Artikel 7.23A Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van ladders en trappen*

- Ladders en trappen worden zodanig geplaatst dat hun stabiliteit tijdens gebruik is gewaarborgd. Het wegglijden van de ladder wordt tegengegaan. Toegangsladders steken tenminste 1 meter boven het toegangsniveau uit.

#### *Arbobesluit: Artikel 7.23B Specifieke bepalingen betreffende steigers*

- Als de fabrikant/leverancier geen sterkte- of stabiliteitsberekening beschikbaar stelt, dan moet deze alsnog worden uitgevoerd, tenzij de steiger wordt opgebouwd volgens een algemeen erkende standaardconfiguratie:
- Als bepaalde delen van de steiger niet gebruiksklaar zijn, dan worden deze gemarkeerd en afgebakend.
- Steigers worden alleen opgebouwd, afgebroken of ingrijpend veranderd onder leiding van een bevoegd persoon en door werknemers die voor de beoogde werkzaamheden een specifieke opleiding hebben ontvangen.

#### *Arbobesluit: Artikel 7.23C Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van toegangs- en positioneringstechnieken met lijnen*

- Dit artikel geeft specifieke voorschriften voor het gebruik van toegangs- en positioneringstechnieken met lijnen. De betrokken werknemers moeten een adequate en specifieke opleiding hebben ontvangen.

#### *CAO Bikudak*

- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 1 (brandblussers)
- Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).

#### *Lichaamstrillingen*

Bij lichaamstrillingen is het hele lichaam in trilling, de trillingen en schokken komen binnen via voeten of zitvlak. Blootstelling aan trillingen en schokken vindt vooral plaats op voertuigen, bijvoorbeeld grondverzetmachines, vorkheftrucks en kranen. Trillingen kunnen schadelijk zijn voor wie eraan wordt blootgesteld. Naarmate werknemers langere tijd en aan intensievere trillingen en schokken worden blootgesteld, neemt de kans op gezondheidsschade toe.

De kans op klachten wordt vergroot door:

- Te snel rijden over een slechte ondergrond.
- Een bestuurdersstoel in slechte staat of verkeerd ingesteld.
- Een slechte zithouding tijdens het rijden.
- Een slecht zicht, waardoor de bestuurder moet draaien en strekken.
- Andere rugbelastende activiteiten, zoals het tillen of dragen van zware lasten.
- Een slechte lichamelijke conditie.





Door blootstelling aan lichaamstrillingen en -schokken:

- Kan men lage rugklachten en rugaandoeningen (zoals een hernia) krijgen.
- Kan vermoeidheid ontstaan.
- Kan men maagklachten krijgen.
- Kan het prestatievermogen verminderen.
- Kan het gebeuren dat werknemers op het moment van blootstelling minder zien en dat hun coördinatie slechter is.

Door de klachten kunnen werknemers vaak minder goed functioneren. Soms kunnen ze geen werk meer uitvoeren waarbij blootstelling aan trillingen en schokken plaatsvindt of waarbij hun rug in meer of mindere mate wordt belast. Uit onderzoek blijkt dat bij werknemers die worden blootgesteld aan lichaamstrillingen en schokken 1,5 keer vaker arbeidsongeschiktheid door rugklachten (hernia's en vervroegde slijtage van de wervelkolom) voorkomt dan bij personen die niet zijn blootgesteld.

*Welk beroep heeft te maken met lichaamstrillingen?*

- Chauffeur

*Wat zegt de wet- en regelgeving?*

*Wettelijke verplichtingen*

*Arbobesluit: Artikel 6.11A Definities, grenswaarden en actiewaarden*

- Hierin worden onder andere grenzen aangegeven voor de mate waarin werknemers mogen worden blootgesteld aan trillingen. Voor lichaamstrillingen gelden de volgende grenzen:
- Een actiewaarde (0,5 m/s over een achturige werkdag): bij overschrijding van de actiewaarde mag een werknemer wel doorwerken, maar moet de werkgever maatregelen nemen om de trillingen te verminderen.
- Een grenswaarde (1,15 m/s over een achturige werkdag): dit is de absolute bovengrens. Deze grens mag nooit worden overschreden.

*Arbobesluit: Artikel 6.11B Nadere voorschriften inventarisatie en evaluatie, beoordelen en meten*

- Een risicobeoordeling maken om te zien of hun werknemers niet worden blootgesteld aan meer trillingen dan volgens de Europese richtlijn is toegestaan. Als dat wel het geval is, moeten zij maatregelen nemen om de trillingen te beperken.

*Arbobesluit: Artikel 6.11C Voorkomen of beperken van schadelijke trillingen*

- Om de blootstelling aan lichaamstrillingen te voorkomen of verminderen, zijn werkgevers wettelijk verplicht maatregelen te treffen. Hiervoor moeten zij de volgende volgorde aanhouden:
- Allereerst moeten zij proberen te voorkomen dat er sprake is van trillingen en schokken, bijvoorbeeld door:
  - Bij aanschaf of lease te kiezen voor een voertuig of machine die het minste trilt.
  - De machine of het voertuig af te stemmen op de taak en de ondergrond, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat het terrein of wegdek zo egaal mogelijk is.
  - Ervoor te zorgen dat de rijsnelheid wordt verlaagd.
  - Te zorgen voor ander transport, bijvoorbeeld via een transportband.
- Als trillingen en schokken niet te voorkomen zijn, dan moeten bijvoorbeeld de volgende maatregelen worden genomen:
  - De afstand tussen de machine/het voertuig en de werknemer vergroten, bijvoorbeeld via een afstandsbediening.
  - Damping en verende elementen aanbrengen in machines/voertuigen, zoals een goed geveerde chauffeursstoel en cabine en het onderhouden daarvan.
- Als bovenstaande maatregelen niet mogelijk of niet voldoende zijn, dan moeten maatregelen worden genomen die gericht zijn op de werknemers die aan de trillingen en schokken worden blootgesteld. Bijvoorbeeld door:
  - Pauzes in te lassen en taken af te wisselen.
  - Werknemers regelmatig te laten veranderen van houding. Dat heeft een gunstige invloed op de rugspieren en tussenwervelschijven.
  - Voorlichting te geven over lichaamstrillingen.
  - Werknemers te stimuleren gebruik te maken van hun recht op een PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek).



#### *Arbobesluit: Artikel 6.11D Voorlichting en onderricht*

- Hun werknemers informeren over de wettelijke actie- en grenswaarde.
- Hun werknemers vertellen hoe het met de huidige werksituatie is gesteld, welke gezondheidschade bepaalde arbeidsmiddelen kunnen veroorzaken en welke maatregelen zijn getroffen om de trillingsniveaus te verlagen.
- Hun werknemers veilige werkmethoden aanleren om de risico's van blootstelling aan trillingen tot een minimum te beperken.

#### *Arbobesluit: Artikel 6.11E Arbeidsgezondheidskundig onderzoek inzake trillingen*

- Werknemers hebben recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voorafgaand aan de werkzaamheden waarbij zij blootgesteld worden aan mechanische trillingen die gevaren kunnen opleveren en bij klachten bij een collega die op soortgelijke wijze aan trillingen is blootgesteld.

#### *Werkdruk*

Het woord werkdruk wordt in de bouw vaak gebruikt in de betekenis van het onder tijdsdruk een hoge productie moeten halen. Een andere manier waarop het woord werkdruk wordt gebruikt, is synoniem aan werkstress of psychisch zwaar belast zijn door geestelijk inspannend werk.

Als iemand klaagt over een hoge werkdruk, zegt dit vooral iets over hoe iemand zijn of haar situatie ervaart of beleeft. Namelijk, het werk vreet energie en het is belastend. Een (te) hoge werkdruk kan leiden tot spanningen en stress. Dit kan weer leiden tot gedragsmatige, psychologische en/of lichamelijke klachten en daardoor tot verzuim.

Bij veel beroepen in de bouw is de ervaren werkdruk hoog. Ruim 2/3 van het UTA personeel en 40% van al het bouwplaatspersoneel klaagt over te hoge werkdruk. Bouwtijden worden steeds korter, planningen krappere en er worden hogere kwaliteitseisen gesteld aan arbeid en product. Bekend is dat vooral uitvoerders de werkdruk als hoog ervaren. Bij die groep zijn klachten over spanning als gevolg van werkdruk één van de belangrijkste oorzaken van ziekte en verzuim.

#### *Welke beroepen hebben geregeld te maken met werkdruk?*

- Directeur
- Stafpersoneel / leidinggevenden/ technici
- Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken

#### *Wat zegt de wet- en regelgeving?*

#### *Wettelijke verplichtingen*

#### *Arbobesluit: Artikel 2.15 Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting*

- Werkdruk valt onder het begrip 'psychosociale belasting' in de Arbowet (artikel 3, tweede lid). Er is een negatieve kant (de werknemer mag niet overspannen raken van het werk) en een positieve kant (de werknemer moet van en door het werk kunnen leren). De werkgever is verantwoordelijk voor beide aspecten. De werkgever moet ervoor zorgen dat psychosociale belasting, zoals werkdruk, geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Dit kan door:
  - de inrichting van de werkplek; bijvoorbeeld door het gebruik van ergonomische hulpmiddelen zodat u niet (te lang) in eenzelfde gespannen houding werken.
  - de organisatie van de werkzaamheden; bijvoorbeeld door afwisselende werkzaamheden en voldoende pauzes. Een duidelijke taak en functie omschrijving kan daar ook aan bijdragen. Ook het vastleggen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden draagt bij aan vermindering van de werkdruk.

In het arbobeleid dient de werkgever expliciet aandacht te besteden aan werkdruk (psychosociale arbeidsbelasting). In de RI&E inventariseert en beoordeelt u de risico's van psychosociale belasting. De maatregelen om werkdruk te voorkomen of te beperken worden opgenomen in het Plan van Aanpak van de RI&E. Houd goed bij welke maatregelen u tegen werkdruk heeft genomen en beoordeel regelmatig of de maatregel effectief is en blijft. De werkgever is verplicht om een preventief beleid te ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan en moet werknemers met werkdruk of werkstress begeleiden.

De werkgever moet ook voorlichting geven over de risico's van (te) hoge werkdruk en over manieren om daarmee om te gaan. Bij het voorkomen van werkdruk op de bouwplaats zijn een



goede voorbereiding en planning, het voorkómen van storingen en duidelijke taken en opdrachten erg belangrijk.

#### *Arbeidstijdenwet*

- Een andere belangrijke wet is de Arbeidstijdenwet. In deze wet staat beschreven hoelang (hoeveel uur, hoeveel dagen) er achter elkaar mag worden gewerkt en hoelang er in de verschillende situaties gepauzeerd moet worden.

#### *Kies een taak*

In deze catalogus zijn bij de bouwtaken een of meerdere prioritaire risico's vermeld. Daarbij is uitgegaan van een blootstelling aan deze risico's gedurende een hele dag. Het is mogelijk dat verschillende beroepen een zelfde taak uitvoeren. Indien deze taak slechts incidenteel en/of een beperkt deel van de dag wordt uitgevoerd, dan zullen gezondheidkundige grenswaarden in het algemeen in dat beroep niet worden overschreden. In dat geval zijn een of meerdere van deze bouwtaakrisico's bij dat beroep niet als prioritair risico opgenomen.

- Dakdekwerk
- Plaatsen/verplaatsen, materiaal, materieel

#### *Dakdekwerk*

- Verwijderen dakbedekking
- Voorbereidend werk
- Aanbrengen dakrollen
- Aanbrengen kunststof dakbedekking
- Aanbrengen afwerk materiaal, ballast
- Onderhoudswerk

#### *Verwijderen dakbedekking*

In het kader van onderhoud of renovatie worden oude lagen geheel of gedeeltelijk verwijderd. Op grotere projecten gebeurt dat gedeeltelijk of grotendeels machinaal met diverse soorten machines. Op kleinere projecten wordt meestal handmatig gewerkt (met breekijzer, schop en kruiwagen). Soms wordt een bobcat ingezet.

De belangrijkste risico's bij het verwijderen van dakbedekking zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat
- Lawaai
- Onveiligheid

#### *Vorbereidend werk*

Materieel en voorzieningen worden aangebracht om het dak veilig te kunnen betreden en er veilig op te kunnen werken. Het dakoppervlak wordt zo nodig geveegd en water wordt verwijderd door zuigen, drogen of droogbranden. Kleine gebreken worden hersteld en openingen gedicht met PUR-schuim. Materialen en materieel worden aangevoerd en indien nodig wordt isolatiemateriaal aangebracht.

De belangrijkste risico's bij het voorbereidend werk zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat
- Lawaai
- Onveiligheid

#### *Aanbrengen dakrollen*

De bitumenrollen worden uitgerold en met een brander aan de ondergrond gekleefd. Op grote daken wordt soms gewerkt met branderwagens of met een dakrollegger. Bij detailleringen (bij rook- of ventilatiekanalen, waterafvoeren enzovoort) wordt vaak gehurkt of geknield gewerkt met handbranders en op maat gesneden stukken dakbedekking.

De belangrijkste risico's bij het aanbrengen van dakrollen zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat



- Onveiligheid

#### *Aanbrengen kunststof dakbedekking*

Kunststof dakrollen worden veelal mechanisch (parkeren of nieten) aan de ondergrond bevestigd. Soms wordt de dakbedekking los gelegd, of is vooraf een primer (voorsmeermiddel) aangebracht. Het lassen van naden wordt uitgevoerd door de overlappen aan elkaar te smelten met een föhn of door de overlappen te verlijmen.

De belangrijkste risico's bij het aanbrengen van kunststof dakbedekking zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat
- Lawaai
- Onveiligheid

#### *Aanbrengen afwerk materiaal, ballast*

Soms wordt een afwerk- of ballastlaag aangebracht in de vorm van grind, leislag of tegels. Grind wordt aangebracht in een laag van 3–5 cm, met een kubel, 'big bag' of met een grindblazer. Gezeefd fijn grind of leislag wordt wel toegepast om de dakbedekking te beschermen tegen UV-straling. Een ballastlaag dient om los gelegde dakbedekking tegen weg- / opwaaien te beschermen.

De belangrijkste risico's bij het aanbrengen van afwerk materiaal, ballast zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Lawaai
- Onveiligheid

#### *Onderhoudswerk*

Materieel en voorzieningen worden aangebracht om het dak veilig te kunnen betreden en er veilig op te kunnen werken. Het dakoppervlak wordt zo nodig geveegd en water wordt verwijderd door zuigen, drogen of droogbranden. De oorzaak van eventuele lekkages wordt opgespoord. Defecte materialen en eventueel ook aangetaste delen van ondergrond of waterafvoer worden vervangen en nieuwe dakbedekking wordt aangebracht.

De belangrijkste risico's bij het onderhoudswerk zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Lawaai
- Onveiligheid

#### *Plaatsen / verplaatsen materiaal, materieel*

- Vervoer

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2012.

#### Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

#### Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2013 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 28 augustus 2012

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,*

*namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

*M.H.M. van der Goes.*