



Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2024 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 september 2024 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK;

Partij(en) ter andere zijde: FNV en CNV.

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

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 10A1 komt te luiden:

'Artikel 10A1 Overwerk werknemers

1. Onder overwerk wordt verstaan de door de werkgever opgedragen arbeid op uren boven de in artikel 8 geregelde, of ingevolge een vergunning afwijkende, dagelijkse arbeidsduur.
2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten.
3. In geval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd wil hebben, dan wel of hij omzetting in vrije tijd wenst.
4. Ingeval de werknemer kiest voor compensatie in geld, dan moet voor overwerkuren het individueel overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%;
 - b. voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
 - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.

¹ Stcrt. 11 juli 2024, nr. 19177.



5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.
6. Als een oudere werknemer, zoals bedoeld in artikel 1A, sub f., onder 2 van deze CAO, de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet worden verplicht.
7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is krachtens artikel 42 van deze CAO toestemming vereist van CAO-partijen.
8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.'

Artikel 18A1 komt te luiden:

'Artikel 18A1

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor de reis van de woonplaats naar het object vice versa, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	vanaf 1 juli 2024:	
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:		
1. voor de eerste 25 kilometer:	€ 1,66	per dag
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	€ 0,10	per km
Voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	€ 0,34	per km
Voor het gebruik van een auto:		
1. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	€ 0,46	per km
2. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,47	per km
3. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,53	per km
4. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,55	per km

3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagste klasse) voor rekening van de werkgever komen.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.
5. De werknemer heeft aanspraak op een dagelijkse vergoeding voor werkkleding, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld. Deze vergoeding bedraagt per 1 juli 2024 € 1,52 per dag.
6. De werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2024 € 2,35 netto per werkdag.'

Artikel 18A2 komt te luiden:

'Artikel 18A2 Vergoedingen UTA-werknemers

1. UTA-werknemers hebben recht op de geldende fiscale netto maximum kilometervergoeding voor woon- werkverkeer.
2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	vanaf 1 januari 2024:	
Voor het gebruik van een fiets, per kilometer:	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)		



Vervoermiddelenvergoeding	vanaf 1 januari 2024:	
2. met een maximum van € 25,- per maand		
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)	–	
2. voor elke kilometer boven de 10 kilometer per dag met een maximum van 70 km (enkele reisafstand):		
Voor het gebruik van een auto:	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)		
2. met een maximum van 70 km (enkele reisafstand)		
Openbaar Vervoer:		
1. Daadwerkelijke gemaakte kosten		
2. Reiskostenvergoeding	€ 0,23	per km
– de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer		
– maximum van 70 km (enkele reisafstand)		

- De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB, van huisadres naar werk op basis van de optie 'kortste route'. De afstand van een enkele reis wordt afgerond op hele kilometers.
- Indien door een verhuizing op eigen initiatief van de UTA-werknemer de reisafstand woon-werkverkeer groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.
- Indien de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden moet reizen en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, geldt vanaf 1 juli 2024 een vergoeding van € 0,44 per kilometer.
- Als de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden gebruikmaakt van het OV, worden de daadwerkelijke reiskosten vergoed.
- Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die gunstiger zijn voor de werknemer, blijven bestaan voor zover het dienstverbanden betreft die voor 1 januari 2024 zijn ingegaan. Indien een werkgever deze gunstiger bedrijfsregeling ook wil toepassen voor UTA-werknemers die op of na 1 januari 2024 bij hem in dienst treden, behoeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid1 – geen dispensatie van CAO-partijen te vragen.
- De UTA-werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2024 € 2,35 netto per werkdag.'

BIJLAGE II LOONREGELINGEN

Artikel 1 van bijlage II Loonregelingen komt te luiden:

'Artikel 1 Loonregeling

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

Garantielonen voor volwassenen

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
	Per 01-07-2024	Per 01-07-2024
1A en 1B	664,08	16,60
2	702,59	17,56
3	742,15	18,55
4	782,22	19,56
5	821,77	20,54

In afwijking van het bovenstaande gelden voor volwassenen zonder diploma vakopleiding in de functieschalen 1A en 1B de volgende garantielonen.



FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
	Per 01-07-2024	Per 01-07-2024
1A en 1B	624,84	15,62

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
	Per 01-07-2024	Per 01-07-2024
17 jaar	416,08	10,40
18 jaar	451,44	11,29
19 jaar	541,73	13,54

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
	Per 01-07-2024	Per 01-07-2024
16 jaar	330,37	8,26
17 jaar	378,25	9,46
18 jaar	410,40	10,26
19 jaar	492,48	12,31

De garantielonen voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding zijn met ingang van 1 januari 2024 een percentage van het wettelijk minimumjeugdloon:

- 16 en 17 jaar: 175% van het wettelijk minimumjeugdloon;
- 18 en 19 jaar: 150% van het wettelijk minimumjeugdloon.

De garantielonen voor jeugdige werknemers met een diploma vakopleiding zijn met ingang van 1 januari 2024 gelijk aan het garantieloon zonder diploma vakopleiding plus 10%.

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector) per 1 juli 2024

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	224,18	5,60	259,58	6,49
17 jaar	256,67	6,42	297,20	7,43
18 jaar	307,80	7,70	342,00	8,55
19 jaar	369,36	9,23	410,40	10,26

Voor 16 en 17 jarige geldt:

Jaar 1 eerste half jaar 118,75% van het wettelijk minimumloon;

Jaar 2 tweede half jaar 137,50% van het wettelijk minimumloon.

Voor 18 en 19 jarige geldt:

Jaar 1 eerste half jaar 112,50% van het wettelijk minimumloon;

Jaar 2 tweede half jaar 125,00% van het wettelijk minimumloon.

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking per 1 juli 2024

LEEFTIJD	Eerste jaar van het dienstverband		Tweede jaar van het dienstverband	
	100% van het WMJL		110% van het WMJL	
LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	188,78	4,72	207,66	5,19
17 jaar	216,14	5,40	237,76	5,94
18 jaar	273,60	6,84	300,96	7,52
19 jaar	328,40	8,21	361,15	9,03
20 jaar	437,76	10,94	481,54	12,04
21 jaar en ouder	547,20	13,68	601,92	15,05

-
2. Het garantieloon voor jeugdige werknemers wordt in verband met de leeftijd verhoogd met ingang van de volle loonweek waarin de verjaardag van de betrokkene valt.
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 4 van bijlage II Loonregelingen komt te luiden:

‘Artikel 4 Algemene loonsverhogingen

1. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
 - per 1 januari 2024 5,75%;
 - per 1 juli 2024 1,50%De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers laag (CBS) is daarin begrepen.
2. De individueel overeengekomen lonen die hoger zijn dan het garantieloon worden ook met deze percentages verhoogd. De verhoging wordt toegepast over het individueel overeengekomen loon tot aan het garantieloon van werknemers in functiegroep 5 plus 10%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging. Het bepaalde in dit lid geldt ook voor UTA-werknemers.
3. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid 1 en de maximering zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, gelden ook voor UTA-werknemers, met uitzondering van de bedrijfsleider die rechtstreeks aan de directie rapporteert.
4. De werkgever betaalt aan de werknemers en UTA-werknemers, die op 1 oktober 2024 bij hem in dienst zijn een eenmalige uitkering van € 500 bruto bij een 40-urige werkweek. Bij een parttime dienstverband is de uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband. De werkgever betaalt de eenmalige uitkering met de loonbetaling van de maand oktober 2024.’

Artikel 5 van bijlage II Loonregelingen komt te luiden:

‘Artikel 5 Lonen voor UTA-werknemers

1. UTA-werknemers worden verdeeld in drie functiegroepen:
 - UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.);
 - UTA 2: staf- en kaderfuncties op middelbaar niveau, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend
 - UTA 3: hogere staf- en kaderfuncties, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend.
2. Geschillen over de functiegroep waaronder een UTA-werknemer ressorteert, kunnen met inachtneming van zijn of haar functiebenaming en feitelijke werkzaamheden, worden beslecht door CAO-partijen (op grond van artikel 42 van de CAO). De UTA-werknemer en de werkgever kunnen CAO-partijen hierover om een bindend advies vragen. Een verzoek hiertoe wordt uitsluitend in behandeling genomen als de UTA-werknemer en de werkgever deze gezamenlijk indienen.
3. De garantielonen voor UTA-werknemers worden als volgt berekend:
 - UTA 1: het wettelijk minimumloon + 10%;
 - UTA 2: de oude berekeningsgrondslag plus 5,75%;
 - UTA 3: het garantieloon voor werknemers in functiegroep 5.

Garantielonen voor UTA-werknemers¹

FUNCTIEGROEP	MAANDLOON
	Per 01-07-2024
UTA 1	2.608,37
UTA 2	3.000,19



FUNCTIEGROEP	MAANDLOON
	Per 01-07-2024
UTA 3	3.561,19

¹ Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal het garantieloon, omgerekend van week- naar maandloon, van werknemers in functie-groep 5 plus 10%. Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen:

Per 01-07-2024	€ 3.917,31 ¹
----------------	-------------------------

¹ Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Het voorgaande is niet van toepassing op bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporte-ren.'

Artikel 7 van bijlage II Loonregelingen komt te luiden:

'Artikel 7 Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.
Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2024 € 0,52 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 9 van bijlage II Loonregelingen komt te luiden:

'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 per 1 juli 2024 € 15,64.
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal vanaf 1 juli 2024 dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,47 tot een maximum premie van € 24,95 per kwartaal vanaf 1 juli 2024.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom vanaf 1 juli 2024 € 15,64 worden uitbetaald.
 - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 juli 2024 € 31,73.
Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus worden toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 juli 2024 € 31,73.

Bijlage artikel 9: overzicht premie schadevrij rijden

Premie schadevrij rijden	Per 1 juli 2024
na afloop van het eerste schadevrije jaar	€ 15,64
verhoging ieder aansluitend kwartaal	€ 2,47
met een maximum van	€ 24,95
geen premie genoten eerstvolgende kwartaal	€ 15,64
na 12 aaneengesloten kwartalen	€ 31,73
na elk van de volgende vier kwartalen	€ 31,73'



Dictum II

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

's-Gravenhage, 30 september 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*