



Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf, Uitvoeringsregelingen voor het 2025 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2025 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: OnderhoudNL;

Partijen ter andere zijde: LBV, 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 Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

HOOFDSTUK 3: BIJDRAGEREGLEMENT

Artikel 2 komt te luiden:

'Artikel 2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage

1. De bijdrage wordt vastgesteld in de vorm van een percentage van het door de werkgever aan de werknemer te betalen loon.
2. Jaarlijks wordt uiterlijk op 1 november de hoogte van de bijdrage voor het volgend kalenderjaar vastgesteld. De bijdrage bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel. De bijdrage is bedoeld voor:
 - a. Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). De premie voor de RVU bedraagt maximaal 2 procent van het loon. Door monitoring zal worden bepaald wat de premie het volgende kalenderjaar bedraagt, maar niet meer dan 2 procent;
 - b. Regeling Generatiepact. De premie voor de Regeling Generatiepact bedraagt tot en met 2024 maximaal 1 procent van het loon. Met ingang van 2025 komt deze maximering te vervallen en zal de premie op omslagbasis op basis van de volgende systematiek worden vastgesteld. Door monitoring in het voorafgaande jaar zal worden bepaald wat de verwachte uitgaven voor de Regeling Generatiepact in het volgend kalenderjaar zijn en wordt de premie voor het volgend kalenderjaar vastgesteld, onder verrekening van eventuele premieoverschotten en/of premietekorten in voorgaande jaren van zowel de Regeling Generatiepact als de RVU. Van de totale

¹ Stcrt. 2022, nr. 657; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 5 april 2024 (Stcrt. 2024, nr. 7100).



premie bedraagt het aandeel van de werkgever maximaal 1 procentpunt. Het meerdere wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie wordt geheven zolang dat nodig is ter financiering van de uitgaven in het kader van de Regeling Generatiepact.

- c. Overige activiteiten.
3. De bijdrage bedraagt:
Over 2025:
 - a. 2 procent van het loon ten behoeve van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden;
 - b. 1,05 procent van het loon ten behoeve van de Regeling Generatiepact, waarvan 0,05 procentpunt wordt ingehouden op het loon van de werknemer;
 - c. 0,32 procent van het loon waarvan 0,02 procentpunt wordt ingehouden op het loon van de werknemer.
4. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens artikel 4 hoofdstuk 1 van deze CAO verschuldigde bijdrage vast te stellen.
5. De werkgever is de bijdrage op 31 december van enig kalenderjaar verschuldigd. De bijdragen dienen in de loop van het kalenderjaar per vier (4) weken bij wijze van voorschot te worden voldaan.
6. De werkgever is verplicht medewerking te verlenen aan een controle op de juistheid van de verstrekte gegevens. Daartoe dient de werkgever inzage te verlenen in de onderdelen van zijn administratie die voor deze controle worden nodig geacht door de stichting.
7. Indien blijkt dat minder bijdrage door de werkgever is afgedragen dan door deze is verschuldigd, wordt het verschil nagevorderd. Te veel ontvangen bijdrage wordt aan de werkgever terugbetaald.
8. Indien de werkgever nalaat de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage te kunnen vaststellen, dan is de stichting gerechtigd de gegevens vast te stellen. De werkgever is dan gehouden de bijdrage te voldoen die gebaseerd is op geschatte gegevens tot het moment dat de werkgever alsnog de benodigde gegevens aanlevert om de bijdrage vast te stellen.'

HOOFDSTUK 8: REGLEMENT TIJDELIJKE REGELING VERVROEGD UITTREDEN

Artikel 3 komt te luiden:

'Artikel 3 – Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan de maximaal wettelijke RVU-drempelvrijstelling (2025: € 2.273,-). Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 37,5 uur per week.
3. Het in lid 2 genoemde uitkeringsbedrag wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd tot de maximaal wettelijke RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald.
4. De in lid 3 genoemde verhoging is voorwaardelijk: de stichting zal jaarlijks uiterlijk in december van ieder kalenderjaar daarover een besluit nemen, waarbij het wettelijk maximum in acht wordt genomen.
5. De uitkering wordt maandelijks door het secretariaat van de stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkering.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttimedienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur, tenzij hij gebruik maakte van de regeling generatiepact.



-
8. Degene wiens arbeidsduur een jaar voor datum dat RVU aangevraagd wordt, is gewijzigd, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsduur vóór deze wijziging.'

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, 24 maart 2025

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