

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
CAO VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN 2024

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – d.i. CNV Vakmensen, FNV Bouwen & Wonen en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK – hebben na vier onderhandelingsronden op 19 december 2023 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

Looptijd

1 jaar (1 januari 2024 tot en met 31 december 2024).

Algemene loonsverhoging

De garantielonen worden als volgt verhoogd:

- per 1-1-2024 5,75%
- per 1-7-2024 1,50 %

Dezelfde verhoging wordt toegepast over het gedeelte van het overeengekomen loon tot aan het garantieloon van functiegroep 5 en UTA-3 plus 10%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging.

De van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen worden met dezelfde percentages verhoogd.

Eenmalige uitkeringen

In oktober 2024 ontvangen alle (UTA-)werknemers een eenmalige uitkering van € 500,- bruto. Deze eenmalige uitkering is naar rato van de omvang van het dienstverband.

Volwassenenloon vanaf 20 jaar

Vanaf 1 januari 2024 geldt voor de werknemer van 20 jaar en ouder het garantieloon voor volwassenen.

Overwerk UTA 1

Overuren zijn de uren die de (UTA-1)werknemer werkt en die de normale arbeidsduur, zoals omschreven in artikel 8 lid 1 cao BIKUDAK overschrijden. Genoemd artikel 8 lid 1 wordt tevens van toepassing verklaard op de UTA-1 werknemer.

De UTA 1 werknemer heeft recht op een compensatie voor de door hem gemaakte overuren. Deze compensatie kan worden toegekend in tijd of in geld. Als de werknemer kiest voor een compensatie in geld, dan wordt het individueel overeengekomen loon verhoogd met de volgende percentages:

- Voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%.
- Voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
- Voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.

Als de UTA-1 werknemer kiest voor compensatie in vrije tijd, dan worden de percentages hierboven uitbetaald en de gewerkte uren worden uitbetaald volgens het individueel overeengekomen loon.

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, heeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid 1 – geen dispensatie van cao-partijen te vragen.

Voor UTA 2 en 3 werknemers spreken cao-partijen af dat zij gedurende de looptijd een onderzoek doen naar de frequentie waarmee overwerk wordt verricht en welke verschillende regelingen hieromtrent reeds in de bedrijven zijn afgesproken. Cao-partijen zullen na uitkomst van dit onderzoek in overleg treden om de mogelijkheid en de noodzaak van een nadere regeling voor UTA 2 en 3 werknemers te bespreken.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer UTA

UTA-werknemers hebben recht op de geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding voor woon- werkverkeer met een maximum van 70 km (enkele reisafstand) Dit betekent voor het jaar 2024 een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer.

De eerste 10 km van de enkele reis woon-werkverkeer komt voor rekening van werknemer.

Als de UTA-werknemer voor woon-werkverkeer gebruik maakt van het OV, kan in plaats van de hierboven genoemde kilometervergoeding ook gekozen worden voor vergoeding van de daadwerkelijke gemaakte kosten.

Als de UTA-werknemers voor woon-werkverkeer gebruik maak van een fiets, geldt de hierboven genoemde kilometervergoeding met een maximum van € 25,- per maand.

De woon-werkafstand wordt bepaald aan de hand van de routeplanner van ANWB, van huisadres naar het werk op basis van de optie “kortste route”. De afstand enkele reis wordt afgerond op hele kilometers.

Als de reisafstand voor woon-werkverkeer door verhuizing van de werknemer op eigen initiatief groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.

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, heeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid 1 – geen dispensatie van cao-partijen te vragen.

Reizen tijdens werktijd

Indien de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden moet reizen en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, geldt er een vergoeding van € 0,43 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, heeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid 1 – geen dispensatie van cao-partijen te vragen.

Roostervrije dagen UTA-werknemer

De UTA-werknemer heeft recht op 2 roostervrije dagen. Als de werkgever de dag na Hemelvaart als een collectieve vrije dag aanwijst, heeft de werkgever de mogelijkheid om hiervoor 1 roostervrije dag te gebruiken.

Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die de UTA-werknemer meer dan 2 roostervrije dagen toekennen, blijven van kracht 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, heeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid 1 – geen dispensatie van cao-partijen te vragen. In een dergelijk geval krijgt de UTA-werknemer geen 2 roostervrije dagen extra bovenop de voor hem geldende regeling.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Voor zover de RVU-regeling mogelijk blijft, erkennen partijen het belang van het voortzetten en verbeteren van deze regeling

Onderzoek naar 3-daagse werkweek voor oudere werknemers

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek doen naar de mogelijkheid om de huidige vierdaagse werkweek voor oudere werknemers vanaf een nader te bepalen leeftijd uit te breiden naar een werkweek van drie dagen.

Consignatiedienst

Onder consignatiedienst wordt verstaan een dienst waarbij werknemers op vrijwillige basis kunnen worden ingeroosterd om aansluitend aan hun reguliere arbeidstijd, in het weekend, op feestdagen of tijdens vakanties stand-by te staan voor eventuele onvoorziene werkgerelateerde situaties.

Partijen spreken af dat werknemers die op vrijwillige basis en na instemming worden ingeroosterd voor consignatiedienst, een vergoeding van € 30 per dag ontvangen.

Indien de consignatiedienst plaatsvindt op zaterdag, zondag of op een feestdag, spreken partijen af dat werknemers een vergoeding van €40 per dag ontvangen.

Werknemers die, op vrijwillige basis en na instemming, op een vakantiedag of een roostervrije dag worden ingeroosterd voor consignatiedienst, hebben volgens afspraak recht op een vervangende vrije dag voor elke dag waarop zij consignatiedienst hebben.

Indien binnen een bedrijf reeds hogere vergoedingen worden toegekend dan de standaardvergoedingen, spreken partijen af dat deze hogere vergoedingen van kracht blijven.

In alle gevallen wordt overeengekomen dat de tijd waarin werknemers tijdens een consignatiedienst daadwerkelijk arbeid verrichten, wordt beloond met hun overeengekomen uurloon.

Getekend te Nieuwegein, op 19 december 2023