

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
CAO VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN 2025

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – d.i. CNV, FNV Bouwen & Wonen en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK – hebben na vijf onderhandelingsronden op 27 januari 2025 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt:

Looptijd

1 jaar (1 januari 2025 tot en met 31 december 2025).

Algemene loonsverhoging

De garantielonen worden als volgt verhoogd:

- per 1-3-2025 4%
- per 1-7-2025 1,5 %

De van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen worden met dezelfde percentages verhoogd. Bij iedere volgende indexatie wordt verder gerekend met de niet afgeronde bedragen.

Maximering loonsverhoging

Dezelfde verhoging wordt toegepast over het gedeelte van het overeengekomen loon tot aan het garantieloon van functiegroep 5 en het daaraan gekoppelde garantieloon in functiegroep UTA 3 plus 30%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging.

Lonen van jeugdigen met diploma vakopleiding

Vanaf 1 maart 2025 geldt voor alle jeugdige werknemers vanaf 18 jaar met diploma vakopleiding het garantieloon voor volwassenen. Vanaf 1 maart 2025 geldt voor de 17-jarigen met diploma vakopleiding het garantieloon voor volwassenen zonder vakdiploma.

De tabel met garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding in bijlage 2 CAO BIKUDAK komt te vervallen.

Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt er nog een nabetaling plaats in verband met de verhoging van de minimumlonen waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren. Het percentage van de verhoging over deze twee maanden is 2,75%.

Lonen van jeugdigen zonder diploma vakopleiding

Voor alle jeugdigen tot 20 jaar zonder diploma vakopleiding wordt vanaf 1 januari 2025 de koppeling met het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) opgeheven. Vanaf 1 maart 2025 gaat deze groep mee met de algemene loonsverhoging.

Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt er nog een nabetaling plaats in verband met de verhoging van de minimumlonen waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren. Het percentage van de verhoging over deze twee maanden is 2,75%.

Aanvullend geboorteverlof

Werkgever vult gedurende het aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken de uitkering die werknemer van het UWV ontvangt (artikel 4:2b Wet arbeid en zorg) aan tot 85% van zijn individueel overeengekomen loon.



Terugkerende gezondheidsklachten

Partijen zijn overeengekomen dat in de cao een bepaling wordt opgenomen op grond waarvan (structureel) terugkerende gezondheidsklachten die van invloed zijn op de dagelijkse werkzaamheden, zoals migraine, menstruatie- en menopauzeklachten, bespreekbaar kunnen worden gemaakt binnen de organisatie. Dit biedt werknemers de mogelijkheid hun situatie aan te kaarten en, waar nodig, met de werkgever maatafspraken te maken om rekening te houden met de beperkingen die zij als gevolg van deze klachten ervaren.

Kort verzuim 60-jarig huwelijk

Voor de werknemer en UTA-werknemer is het kort betaald verzuim uitgebreid met het verlof voor een 60-jarig huwelijk van ouders en/of schoonouders.

Roostervrije dagen UTA-werknemer

Aan het bestaande aantal van twee roostervrije dagen voor de UTA-werknemer worden twee roostervrije dagen toegevoegd.

Vakbondscontributie voor UTA-werknemers

De jaarcontributie voor de vakbond van UTA-werknemer wordt door de werkgever onder voorwaarden vergoed.

Faciliteiten vakbonden

De vakbonden krijgen de mogelijkheid om buiten de werktijd in contact te treden met alle werknemers die binnen een onderneming werkzaam zijn. Op verzoek zal de werkgever hiervoor bedrijfsruimte beschikbaar stellen.

Verduidelijking 4-daagse werkweek voor werknemers (artikel 8D)

Partijen zijn overeengekomen dat de tekst in artikel 8D van de cao wordt verduidelijkt. Waar in de huidige tekst wordt gesproken over “een werkgever”, wordt bedoeld dat het gaat om dienstjaren in de sector. Hiermee wordt expliciet gemaakt dat de vereiste van 5 jaar loondienst betrekking heeft op de gehele sector en niet op het dienstverband bij de laatste werkgever.

Waar in de huidige tekst wordt gesproken over “de werkgever” wordt bedoeld de actuele werkgever.

Aanscherping vergewisbepaling huisvesting uitzend- en detachingspersoneel

Voor arbeidsmigranten dient de inlener er zich van te vergewissen dat de huisvesting van uitzend- of detachingspersoneel voldoet aan de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

Protocollen

De nog openstaande protocollen uit de vorige CAO's BIKUDAK zullen worden uitgevoerd in 2025.

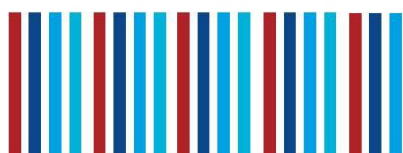
Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Partijen herbevestigen hun besluit om de RVU-regeling voort te zetten, zolang dit mogelijk blijft en hun intentie om deze regeling te verbeteren. Zodra uitsluitel bestaat over het wettelijke kader maken partijen concrete afspraken over de aard en de omvang van de invulling van de verbeteringen.

Aanvulling CAO Onwerkbaar weer – bij hitte



Ten behoeve van de temperatuurmeting draagt de werkgever zorg dat een gekalibreerde thermometer op het dak aanwezig is, waarmee vlot en betrouwbaar de temperatuur kan worden vastgesteld.



**Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven**