

UTA-WERKNEMERS EN DE CAO BIKUDAK

De CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) is beperkt van toepassing op UTA-werknemers. Hieronder volgt een overzicht van de CAO-bepalingen die van toepassing zijn voor UTA-werknemers en hoe het verder zit met hun arbeidsvoorwaarden.

UTA is een term die afkomstig is uit de bouwnijverheid. Het staat voor “uitvoerend, technisch en administratief personeel”. In de BIKUDAK-sector gaat het in de praktijk om de functies van iedereen die niet op het dak werkzaam is, met uitzondering van directeuren-grotaandeelhouders (DGA's). Denk bij de dakbedekkingsbedrijven aan functies als bedrijfsleider, calculator, werkvoorbereider, projectleider, maar ook aan andere kantoormedewerkers, bijvoorbeeld op de (financiële) administratie, aan de receptie of in het magazijn. Ook uitvoerders worden tot het UTA-personeel gerekend.

CAO-bepalingen UTA-werknemers

Er zijn zeven CAO-artikelen van toepassing voor UTA-werknemers. Dit zijn:

- Loonregeling (artikel 7, lid 5, in relatie tot bijlage II, artikel 4, lid 3)
- Scholing (artikel 8B, lid 1, sub b)
- Vakantie (artikel 22A)
- Stervensbegeleiding en rouwverlof (artikel 24A)
- WGA-hiaatverzekering Uitgebreid (artikel 30)
- Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (artikel 31, lid 3)
- Pensioen UTA-werknemer (artikel 38A)

Alle andere CAO-bepalingen gelden dus voor de functies die in bijlage I (functielijst) zijn genoemd.

Loonregeling

De initiële loonsverhogingen gelden ook voor alle UTA-werknemers (behalve de bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren) conform de per 1 juli 2012 ingevoerde methodiek. Voor het salaris tot een bepaalde berekeningsgrondslag kent de CAO een systematiek voor structurele loonsverhoging. Over het salaris vanaf deze berekeningsgrondslag hoeft de werkgever de CAO-loonsverhoging niet verplicht door te voeren. Een eventuele loonsverhoging kan dan in overleg worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. De methodiek staat beschreven in bijlage II van de CAO, artikel 4, lid 3.

De bepaling dat de structurele loonsverhoging niet geldt voor salarissen die hoger zijn dan een bepaalde grens is met ingang van 2021 vervallen.

Scholing

De werkgever kan zijn UTA-werknemers gemiddeld 6 subsidiabele scholingsdagen per drie jaar laten volgen (met behoud van loon). Dit betekent dat de werkgever hiervoor in aanmerking komt voor een subsidie vanuit het Sociaal Fonds BIKUDAK. Het moet dan echter wel gaan om branchespecifieke opleidingen die verband houden met de functie van de betrokken UTA-werknemer en georganiseerd worden door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.

Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor subsidie. Als het een opleiding is die uitsluitend of in hoofdzaak is gericht op vaardigheden die ook in andere branches op dezelfde manier zijn toe te passen, dan geldt deze regeling niet. Algemene opleidingen op het gebied van boekhouden, marketing, HR e.d. komen dus niet in aanmerking voor subsidie van het Sociaal Fonds BIKUDAK.

Anders ligt het indien zulke algemene vaardigheden op een branchespecifieke manier worden ingevuld zoals dit gebeurt in de ondernemers- en kaderopleidingen Dakbedekkingsbranche (OKD).

Als de werkgever van mening is dat een bepaalde opleiding branchespecifiek is, kan de werkgever een gemotiveerd verzoek tot subsidiëring indienen bij het Sociaal Fonds BIKUDAK.

Stervensbegeleiding en rouwverlof

De CAO BIKUDAK kent ook voor UTA-werknemers een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof. In het kort komt de regeling er op neer dat een werknemer recht heeft op maximaal 10 dagen stervensbegeleiding voor een partner of nauw verwant familielid. Ook heeft de werknemer recht op maximaal 10 dagen rouwverlof. Voor rouwverlof dat wordt opgenomen vanaf 1 juli 2021 wordt dit 15 dagen. De werkgever kan de gederfde loonkosten volledig declareren bij het Sociaal Fonds BIKUDAK. De nadere voorwaarden staan beschreven in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen. [Hier staat een formulier](#) waarmee de werkgever deze subsidie kan aanvragen.

WGA-hiaatverzekering Uitgebroid

Deze verzekering is een collectieve verplichting voor zowel CAO- als UTA-werknemers en biedt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de WGA-uitkering van de overheid. Er loopt momenteel een collectieve mantelovereenkomst bij De Amersfoortse. Werkgevers kunnen dispensatie aanvragen als zij deze verzekering zelf hebben afgesloten op betere voorwaarden of op dezelfde voorwaarden maar tegen een lagere premie.

[Meer verzekeringen](#)

Pensioen

Alle UTA-werknemers hebben recht op pensioenopbouw. Sinds 1 januari 2014 is de collectieve pensioenvoorziening verplicht ondergebracht bij het [Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid \(bpfBOUW\)](#). Toen is het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (Bpf-Bikudak) namelijk samengegaan met bpfBOUW. Bedrijven kunnen dispensatie (vrijstelling) aanvragen als ze een minstens gelijkwaardig pensioen elders afsluiten. Het Bpf-Bikudak kende een andere pensioenregeling voor UTA-werknemers dan bpfBOUW. Dit laatste pensioenfonds kent een betere regeling, maar ook een hogere premie. De pensioenregeling kent een maximum pensioenloon. Voor hogere salarissen kan een zogenaamde excedentregeling worden afgesloten. Hierover is niets in de CAO afgesproken. Zo'n excedentregeling kan bij bpfBOUW worden afgesloten, maar ook bij een andere (pensioen)organisatie.

Vrije dagen

Regelmatig wordt gevraagd hoeveel vrije dagen een UTA-werknemer heeft. Tot 2021 was in de CAO niets afgesproken over verlofdagen en roostervrije dagen voor UTA-werknemers. Met ingang van 2021 hebben UTA-werknemers bij een fulltime dienstverband recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Had een UTA-werknemer voor 1 januari 2021 recht op meer dan 25 vakantiedagen, dan houdt hij dat recht zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft. UTA-werknemers hebben volgens de CAO geen recht op roostervrije dagen. Voor het overige geldt hetgeen bij arbeidsovereenkomst en in overleg tussen werkgever en werknemer is afgesproken.

Aanvullingen

Naast bovengenoemde bepalingen zijn er ook aanvullingsregelingen voor UTA-werknemers:

Aanvulling pensioenpremie voor oudere UTA-werknemers met een WW-uitkering

Zo'n werknemer komt hiervoor alleen in aanmerking als hij zich daarvoor meldt bij een vertegenwoordiger van FNV Bouwen & Wonen of CNV Vakmensen. De nadere voorwaarden staan in het reglement aanvullingsregelingen van de Stichting SF BIKUDAK (CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven).

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid/ Eindejaarsuitkering WAO/IVA

Een werknemer die werkzaam was onder de CAO BIKUDAK 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-werknemer(s)). Een werknemer met een IVA-uitkering komt hiervoor alleen in aanmerking als hij zich daarvoor meldt bij een vertegenwoordiger van FNV Bouwen & Wonen of CNV Vakmensen (eenmalige melding is voldoende). De nadere voorwaarden staan in artikel 5 en 6 van het reglement aanvullingsregelingen van de Stichting SF BIKUDAK (CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven).

Overige arbeidsvoorwaarden

Voor alle overige arbeidsvoorwaarden geldt dat uitsluitend de wettelijke bepalingen van toepassing zijn. Verder zijn deze voorwaarden in principe vrij overeen te komen tussen werknemer en werkgever.