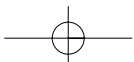
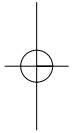


**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
SCHILDERS-, AFWERKINGS-
EN GLASZETBEDRIJF
IN NEDERLAND**

2005-2006



Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze CAO zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten de cursief gedrukte artikelen. In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op de site van het Ministerie (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

INHOUDSOPGAVE

PROTOCOL		8
HOOFDSTUK 1	– OVER DE OVEREENKOMST	10
ARTIKEL 1	– Werkings sfeer	10
ARTIKEL 2	– Uitzendondernemingen	11
ARTIKEL 3	– Begrippen en toepasselijkheid	12
ARTIKEL 4	– Buitenlandse werknemers	15
ARTIKEL 5	– Duur van de overeenkomst	16
ARTIKEL 6	– Onderaanneming	16
ARTIKEL 7	– Ter beschikking gestelde (“uitgeleende”) arbeidskrachten	17
ARTIKEL 8	– Dispensaties	19
HOOFDSTUK 2	– OVER DE ARBEID	20
ARTIKEL 9	– Aanvang en einde van de arbeidsverhouding	20
ARTIKEL 10	– Arbeidsduur werknemers	20
ARTIKEL 11	– Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen	20
ARTIKEL 12	– Meertijdwerk en overwerk	21
ARTIKEL 13	– Beloning verschoven arbeidstijd	21
ARTIKEL 14	– Compensatie overwerk	21
ARTIKEL 15	– Beloning ploegendienst	22
ARTIKEL 16	– Beloning consignatiediensten	23
ARTIKEL 17	– Raamwerk werkspreiding (RWS)	23
ARTIKEL 18	– Deelname aan RWS	23
ARTIKEL 19	– Aanpassingsgrenzen	24
ARTIKEL 20	– Werkzekerheid	26
ARTIKEL 20A	– Garantieregeling	26
ARTIKEL 21	– Dispensatie	27
ARTIKEL 22	– Registratie van uren	27
ARTIKEL 23	– Jaarmodel	27
HOOFDSTUK 3	– OVER HET LOON	29
ARTIKEL 24	– Algemeen	29
ARTIKEL 25	– Groepsindeling en functielijst	29
ARTIKEL 26	– Lonen voor volwassen werknemers	32
ARTIKEL 27	– Lonen voor jeugdige werknemers	37
ARTIKEL 28	– Wijzigingen, indexering en verhogingen	47
HOOFDSTUK 4	– OVER VERGOEDING NIET-GEWERKTE ARBEIDSTIJD	48
ARTIKEL 29	– Algemeen	48
ARTIKEL 30	– Arbeidsongeschiktheid	48
ARTIKEL 31	– Werkloosheid	49
ARTIKEL 32	– Cyclische werkloosheid	50

ARTIKEL 32A	-	Garantieregeling	51
ARTIKEL 33	-	Onwerkbaar weer en vorst	51
ARTIKEL 33A	-	Garantieregeling bij vorst of gevolgen van vorst	52
ARTIKEL 34	-	Vakantierecht	53
ARTIKEL 35	-	Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden	55
ARTIKEL 35A	-	Vangnetregeling	56
ARTIKEL 36	-	Vakantie werknemer UTA	57
ARTIKEL 37	-	Vakantietoeslag werknemer UTA	58
ARTIKEL 38	-	Arbeidsduurverkorting werknemer UTA	59
ARTIKEL 39	-	Kort verzuim	59
ARTIKEL 39 A	-	Kortverzuim tot 1 januari 2006	59
ARTIKEL 40	-	Bijzonder verlof	61
HOOFDSTUK 5	-	VERGOEDINGEN	62
ARTIKEL 41	-	Vergoeding reiskosten	62
ARTIKEL 42	-	Reisuren	63
ARTIKEL 43	-	Uitrustingsvergoeding	65
ARTIKEL 44	-	Overige vergoedingen	65
ARTIKEL 45	-	Bij tijdelijk verblijven elders	65
ARTIKEL 46	-	Arbeid buiten de woonplaats door werknemer UTA	66
HOOFDSTUK 6	-	OVER DE (VAK)OPLEIDING	67
ARTIKEL 47	-	De vakopleiding	67
ARTIKEL 48	-	Samenwerkingsverbanden	67
ARTIKEL 49	-	Leermeester	68
ARTIKEL 50	-	Vakopleiding en vorming werknemer UTA	68
ARTIKEL 51	-	Volgen van cursussen door de werknemer UTA	68
ARTIKEL 52	-	Scholing	69
ARTIKEL 53	-	Erkenning Verworven Competenties (EVC)	69
HOOFDSTUK 7	-	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	70
ARTIKEL 54	-	Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk	70
ARTIKEL 55	-	Reïntegratie	70
ARTIKEL 56	-	Stichting Arbouw	70
ARTIKEL 57	-	Intredekeuring	71
ARTIKEL 58	-	Arbeidsomstandighedenbeleid	71
ARTIKEL 59	-	EHBO	71
ARTIKEL 60	-	Arbeidsomstandigheden	72
ARTIKEL 61	-	Persoonlijke beschermingsmiddelen	72
HOOFDSTUK 8	-	OVERIGE BEPALINGEN	74
ARTIKEL 62	-	Pensioenfonds	74
ARTIKEL 63	-	VP-hiaatregeling	74

ARTIKEL 64	- Spaarloonregeling	74
ARTIKEL 65	- Levensloopregeling	75
ARTIKEL 66	- Individuele Budgetrekening	75
ARTIKEL 67	- Kinderopvang	75
ARTIKEL 68	- Vakbondsactiviteiten in de onderneming	75
ARTIKEL 69	- Verzekering tegen ziektekosten	76
ARTIKEL 69A	- Voorwaarden zorgverlof algemeen	77
ARTIKEL 69B	- Palliatief verlof (stervensbegeleiding)	78
ARTIKEL 69C	- Rouwverlof	78
ARTIKEL 69D	- Kraamverlof	78
HOOFDSTUK 9	- SOCIALE FONDSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN	80
ARTIKEL 70	- Algemene Bepalingen	80
ARTIKEL 71	- Vakantiefonds	81
ARTIKEL 72	- Rechtenoverzicht	82
ARTIKEL 73	- Verzilvering	82
ARTIKEL 74	- AZOR	83
ARTIKEL 75	- Vrijwillig Vervroegd Uittreden	84
ARTIKEL 76	- Scholings- en Werkervaringsfonds	85
ARTIKEL 77	- Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen	85
ARTIKEL 78	- Garantiefonds	85
BIJLAGE 1	- Aanbevelingen	86
BIJLAGE 2	- Beschrijving niveaus landelijke kwalificatiestructuur (wet educatie beroepsonderwijs)	87
BIJLAGE 3	- Buitenlandse werknemers	88
BIJLAGE 4	- EVC erkenning van verworven competenties	92
BIJLAGE 5	- Individu-gericht pakket preventiezorg	94
BIJLAGE 6	- Vier daagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder	96
BIJLAGE 7	- Belangrijke adressen	98
BIJLAGE 8	- Omzettingstabel	99
TREFWOORDENREGISTER		103

**LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND
1 maart 2005 TOT EN MET 28 februari 2006**

Tussen de ondergetekenden:

1. De Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, gevestigd te Waddinxveen.

Ter ene zijde, en

2. FNV Bouw, gevestigd te Woerden.
3. De Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk.

Ter andere zijde

en ten deze rechtens vertegenwoordigd, is de navolgende overeenkomst aangegaan.

namens:

De Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, gevestigd te Waddinxveen.

FNV Bouw

De Hout- en Bouwbond CNV

PROTOCOL

Gewetensbezwaren

CAO-partijen zijn van oordeel dat zij tegemoet dienen te komen aan die werknemers, die ernstige gewetensbezwaren hebben ten aanzien van hun werk, of althans een onderdeel daarvan, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit.

Premiedifferentiatie Wachtgeld WW

De huidige afspraak dat premies voor bedrijfstakeigen regelingen en het Wachtgeldfonds WW uitsluitend in het hoogseizoen worden geheven, wordt vooralsnog gecontinueerd. Op het moment dat premiedifferentiatie in de Wachtgeld WW wordt ingevoerd en dit tot een gelijke of hogere prikkel leidt dan de premiedifferentiatie in de tijd, komt tegelijkertijd het onderscheid in hoog- en laagseizoenpremie voor zowel de Wachtgeld WW als alle Bedrijfstakeigen regelingen waarop de onderverdeling hoog- laagseizoen van toepassing is, te vervallen.

BTW-tarief

Partijen zullen gezamenlijk actie ondernemen naar de politiek, zowel landelijk als op Europees niveau, om te bewerkstelligen dat het lage BTW-tarief van 6% voor onderhouds-schilderwerk ook na 1 januari 2006 wordt gehandhaafd.

Onerlijke concurrentie

Om oneerlijke concurrentie in de bedrijfstak tegen te gaan, zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken uitvoeren:

- *een inventariserend onderzoek naar de knelpunten en de mogelijkheden om oneerlijke concurrentie door bedrijven, die wel werkzaamheden als genoemd in de CAO verrichten, maar de CAO niet toepassen (bijv. metaalconserveringsbedrijven, meubelspuiters, glaszetbedrijven) tegen te gaan;*
- *een inventariserend onderzoek naar de knelpunten en de mogelijkheden om concurrentie van buitenlandse bedrijven, die werk in Nederland aannemen tegen te gaan.*

Differentiatie in de bedrijfsvoering

Partijen zullen een onderzoek laten uitvoeren naar de knelpunten die bestaan als binnen één bedrijf meerdere CAO's worden toegepast. Onderdeel van het onderzoek zal zijn het formuleren van oplossingsrichtingen om te komen tot toepassing van één (Raam)CAO binnen een bedrijf. Daarbij wordt aandacht besteed aan het ontbreken van wederkerigheidsafspraken voor Vroegpensioenregelingen.



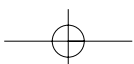
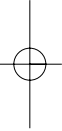
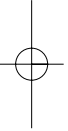
Uitzendarbeid

Aangesloten wordt bij de partijen bij de CAO Bouw voor het in overleg met CAO-partijen in de uitzendbranche maken van afspraken over uitzendarbeid.

Modernisering CAO

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen met elkaar overleggen over modernisering van arbeidsvoorwaarden, waarbij onder andere de volgende onderwerpen aan de orde zullen komen:

- Vakantiefonds*
- Loonstructuur*
- Loopbaanbeleid*



HOOFDSTUK 1 – OVER DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 1 – Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn – met inachtneming van de definities genoemd in dit artikel en van de beperkingen omschreven in lid 5 van dit artikel – van toepassing op ondernemingen waarin en voorzover daarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf als hoofdbedrijf of als wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering wordt uitgeoefend.
2. Onder hoofdbedrijf wordt ten deze verstaan het uitoefenen van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, waarbij het aantal betrokken werknemers groter is dan het aantal werknemers, dat werkzaamheden verricht op het gebied van een andere bedrijfstak.

Als wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering wordt voor de toepassing van deze overeenkomst beschouwd uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf door een afdeling van een onderneming, welke tevens werkzaamheden op het gebied van (een) andere bedrijfstak(ken) verricht, indien het personeel van die afdeling in de regel niet wordt uitgewisseld met (een) andere afdeling(en), die werkzaamheden verricht(en) op het gebied van (een) andere bedrijfstak(ken), of indien die afdeling administratief en/of organisatorisch als een afzonderlijke eenheid is te beschouwen.
3. Onder uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf wordt verstaan het bedrijfsmatig verrichten van een of meer der volgende werkzaamheden:
 - het aan of in roerende en onroerende goederen aanbrengen van verven of soortgelijke producten en het verrichten van werkzaamheden die met het aanbrengen van deze materialen samenhangen als schoonmaken, egaliseren, repareren van ondergronden, etcetera;
 - het aanbrengen van behangsel, respectievelijk van andere te plakken afwerkingsmaterialen en het verrichten van werkzaamheden die met het aanbrengen van deze materialen samenhangen als schoonmaken, egaliseren, repareren van ondergronden, etcetera, uitgezonderd vloerbedekking, betimmeringen en gordijnen;
 - het plaatsen van al of niet isolerende beglazing;
 - het isoleren van spouwmuren, dakschotten en vloeren aan en in woningen en gebouwen en andere onroerende goederen;
 - het plaatsen van steigers als dit in verband staat met het (doen) verrichten van bovenomschreven werkzaamheden;
 - het direct geven van technische en/of organisatorische leiding aan werknemers bij de uitvoering van de hiervoor omschreven werkzaamheden.
4. Als ondernemingen in de zin van het eerste lid van dit artikel worden ook beschouwd natuurlijke personen en rechtspersonen, die schilderwerk in eigen beheer uitoefenen, zoals in het kader van het beheer, respectievelijk de exploitatie van woningen, respectievelijk van gebouwen, dit voor zover deze ondernemingen of instellingen niet onder de werkingssfeer van een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling vallen.

5. Niet als uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in de zin van deze CAO wordt beschouwd:
 - a. het door industriële ondernemingen aanbrengen van verfproducten op de door die ondernemingen vervaardigde producten;
 - b. het uitoefenen van een classificeerbedrijf – waaronder verstaan wordt: 'het bedrijfsmatig ontdoen van ketelsteen of roest en schoonmaken (niet zijnde schilderwerk) en huidverven van vaartuigen en metalen oppervlakken en metalen constructies van schepen (of direct daarmee verband houdende). Onder schoonmaken dient mede verstaan te worden het aanbrengen van een eerste conserveringslaag in verband met zojuist genoemde reinigingswerkzaamheden' – tenzij de uitoefening van deze werkzaamheden geschiedt in een onderneming waarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf het hoofdbedrijf is;
 - c. het spuiten van automobielen, tenzij dit geschiedt in een onderneming, waarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf het hoofdbedrijf is.
6. Indien twijfel bestaat omtrent de toepasselijkheid van deze CAO op ondernemingen als in dit artikel genoemd, kan door de werkgever of door de werknemer(s) de mening worden gevraagd van de CAO-commissie. Het standpunt van de CAO-commissie zal de werkgever en de werknemer(s) schriftelijk worden medegedeeld.

ARTIKEL 2 – Uitzendondernemingen

De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendwerknemers die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 3 lid 1, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of voldoen aan elk van de hierna volgende vereisten in welke gevallen de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is;

- a. de bedrijfsactiviteiten van deze uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
- b. de uitzendkrachten van deze uitzendonderneming voor tenminste 25% van haar totale premieplichtig loon op jaarbasis betrokken zijn bij werkzaamheden verricht in enige andere tak van bedrijf dan in ondernemingen in de bouwnijverheid die als werkgever onder de werkings sfeer van de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf vallen, én
- c. de uitzendonderneming op de voet van de artikelen 1 en 2 van het Besluit indeling uitzendbedrijven van 2 maart 2000, nr. SV/UB/00/06122, Stcrt. 49, naar het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), voor meer dan 15% van haar totale premieplichtig loon op jaarbasis uitzendt op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, én
- d. de uitzendonderneming geen deel uitmaakt van een groep ondernemingen waarvan één of meer ondernemingen als lid van een partij bij de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf of door algemeen verbindend verklaring aan deze CAO gebonden is, én
- e. de uitzendonderneming geen paritair afgesproken arbeidspool is.

ARTIKEL 3 – Begrippen en toepasselijkheid

1. In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die, bij een bedrijfsbeoefening als bedoeld in artikel 1, in Nederland arbeid doet verrichten door een of meer werknemers.
2. Onder werknemer wordt verstaan hij of zij, die in Nederland voor een onderneming of een afdeling van een onderneming als bedoeld in artikel 1, werkzaam is:
 - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
 - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij of zij zelf ondernemer is;
 - c. als hulp van de aannemer van werk onder b. bedoeld.
3. Onder werknemer UTA (uitvoerend, technisch en administratief personeel) wordt verstaan de werknemer, die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als:
 - a. bedrijfsleider
de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.
 - b. hoofduitvoerder
de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.
 - c. calculator, werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel
de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.
 - d. secretaresse/receptioniste
de werknemer die op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht werkzaamheden verricht die bestaan uit het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het ontvangen van bezoekers, het bedienen van de telefoon, al dan niet gecombineerd met boekhoudkundige werkzaamheden, en verder het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.

4. In afwijking van de voorgaande leden worden echter niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst beschouwd:
 - a. wakers, huishoudelijk personeel, portiers, kantinepersoneel, magazijnbedienden, bezorgers en dergelijke;
 - b. praktikanten/stagiaires;
 - c. directeuren, zij die de functie van directeur bekleden;
 - d. UTA-werknemers, die een bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag verdienen, dat meer bedraagt dan het maximum premieloon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, en na 1 januari 2006 de Wet financiering sociale verzekeringen. Onder bruto jaarsalaris wordt verstaan het vaste salaris dat op 1 januari van het contractjaar tussen werkgever en werknemer is overeengekomen. Bij de totstandkoming van het dienstverband in de loop van het contractjaar, geldt als brutojaarsalaris het salaris dat op het moment van indiensttreding tussen werkgever en werknemer als vast salaris is overeengekomen;
 - e. vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.

5. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - a. volwassen werknemers:
werknemers die 22 jaar of ouder zijn.
 - b. jeugdige werknemers:
werknemers die de leeftijd van 22 jaar nog niet hebben bereikt.
 - c. leerlingen:
werknemers voor wie of door wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst met hun werkgever is afgesloten.
 - d. beroepspraktijkvormingsovereenkomst:
de overeenkomst tussen de leerling, de werkgever en de school (Regionaal Opleidingscentrum) in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB, Staatsblad jaargang 1995, nr. 501) ten behoeve van de assistentenopleiding op niveau 1, de basisberoepsopleiding op niveau 2 of de vakopleiding op niveau 3 welke mede is ondertekend door Savantis. Zie voor een beschrijving van de niveaus bijlage 2.
 - e. voorlieden:
werknemers die uitsluitend technische leiding geven aan ten minste 5 andere werknemers bij de uitvoering van werkzaamheden waarop de CAO van toepassing is en daarbij als regel zelf meewerken.
 - f. uitvoerders:
werknemers die naast technische ook organisatorische leiding geven aan andere werknemers en die tevens bij de administratieve verwerking van de uit te voeren werkzaamheden zijn betrokken. De arbeidstijd van de uitvoerder dient ten minste voor twee derde te bestaan uit indirect werk en voor maximaal een derde uit direct schilderwerk;
 - g. hoofdvoorderders en bedrijfsleiders:
personeel dat als regel leiding geeft aan een of meer uitvoerders of voorlieden en doorgaans zowel binnen als naar buiten de werkgever vervangt.

- h. decorateurs:
werknemers die belast zijn met het verrichten van alle voorkomende letter-, decoratie- en reclameschilderwerk.
6. In deze overeenkomst wordt onder de CAO-commissie verstaan de door partijen bij deze CAO ingestelde commissie, te Rijswijk.
7. In deze overeenkomst wordt onder A&O Services verstaan de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid A&O Services BV, gevestigd te Rijswijk.
8. In deze overeenkomst wordt onder Savantis verstaan de Stichting Savantis Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen, alsmede haar rechtsvoorgangers.
9. In deze overeenkomst wordt onder Arbouw verstaan de Stichting Arbouw, gevestigd te Amsterdam, die activiteiten verzorgt op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bedrijfstak.
10. In deze overeenkomst wordt onder garantie-uurloon c.q. garantieweekloon verstaan het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 25 krachtens de artikelen 26 en 27 per uur of per week recht kan doen gelden.
11. In deze CAO wordt onder het grondslaguurloon verstaan het garantie-uurloon vermeerderd met – indien van toepassing – de diploma- en/of voorliedentoeslag. In deze CAO wordt onder grondslagweekloon verstaan het aantal uren per week waarover recht op loon bestaat, vermenigvuldigd met het grondslaguurloon.
12. In deze CAO dient het grondslaguurloon als basis voor de berekening van de overwerkvergoeding, prestatietoeslag, reizen, toeslag verschoven arbeidstijd, beloning ploegendienst.
13. In deze overeenkomst wordt onder prestatietoeslag verstaan: het aan de werknemer toekomende loon in verband met een door hem geleverde prestatie. Tariefbeloning, akkoordloon of loon wegens aangenomen werk vallen ondermeer onder deze definitie.
14. a. In deze overeenkomst wordt onder PRIS-uurloon verstaan: het voor de werknemer geldende grondslaguurloon plus, indien van toepassing, prestatietoeslag;
b. In deze overeenkomst wordt onder verlofwaarde verstaan: het ten gunste van de werknemer bij het Vakantiefonds in diens tegoed geboekte geldbedrag, dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het voor die werknemer geldende verlofwaarde-percentages met het PRIS-uurloon, vermenigvuldigd met uren of gedeelten van uren, waarover aanspraak op loon bestaat.
15. In deze overeenkomst wordt daar waar gesproken wordt over functies, bedoeld het uitoefenen van deze functies zowel door mannen als vrouwen; tevens dient, daar waarin in deze CAO wordt gesproken over werknemer(s) ook bedoeld te spreken over werk-

neemster(s).

16. Waar in deze CAO wordt gesproken over echtgenoot/echtgenote, worden zij die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan en samenwonenden hiermee gelijkgesteld. Onder samenwonende wordt verstaan een werknemer van 18 jaar en ouder, die ongehuwd is en duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander ongehuwd natuurlijk persoon, niet zijnde ouders of pleegouders. Een werknemer wordt geacht alleen dan een gezamenlijke huishouding te voeren indien hij:
 - Met dezelfde persoon zulk een huishouding gedurende minimaal anderhalf jaar onafgebroken heeft gevoerd en zij samen gedurende die tijd bij de bevolkingsadministratie van de gemeente waren ingeschreven op één adres, dan wel;
 - Minimaal een half jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd en een notarieel samenlevingscontract kan overleggen.
17. In deze overeenkomst wordt onder hoogseizoen verstaan de periode van week 13 tot en met week 44, onder laagseizoen wordt verstaan de periode van week 45 tot en met week 12.
18. In deze overeenkomst wordt onder werkzekerheidstoelagen verstaan: de door de werknemer in het hoogseizoen gewerkte uren boven de normale werktijd per week, vermenigvuldigd met 0,5 ter besteding voor werkzekerheid in het laagseizoen.
19. In deze overeenkomst wordt onder opgespaarde uren verstaan de in het hoogseizoen buiten de normale werktijd in het kader van werkspreiding gewerkte uren, welke in het laagseizoen worden opgenomen en uitbetaald.

ARTIKEL 4 - Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ook van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht uit de Europese Unie dan het Nederlandse recht. Een ter beschikking gestelde buitenlandse werknemer is daarbij iedere werknemer die tijdelijk in Nederland werkt maar gewoonlijk in een ander land van de Europese Unie werkt.
Het betreft de volgende gebieden:
 - maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
 - beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeids-

- omstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen; gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In bijlage 3 worden per gebied de toepasbare artikelen of delen van artikelen gedetailleerd beschreven.

2. *Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit één van de landen van de Europese Unie, IJsland, Liechtenstein of Zwitserland, vallen integraal onder deze CAO.*

ARTIKEL 5 – Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt, met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, van 1 maart 2005 tot en met 28 februari 2006
2. a. De artikelen 20A, 32A, 33A, 35A, 39A, 69A, 69B, 69C, 69D, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 en 78 van de CAO gelden van 1 maart 2005 tot en met 31 december 2005.
b. De artikelen 1 en 63 van de CAO gelden van 1 maart 2005 tot en met 31 december 2008.

ARTIKEL 6 – Onderaanneming

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze CAO optreden, te bedingen, dat zij bepalingen van deze CAO zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere CAO van toepassing is.
2. a. De hoofdaannemer kan door of namens een werknemer van een onderaannemer, als bedoeld in lid 1, aansprakelijk worden gesteld voor de nakoming door de onderaannemer van zijn CAO-verplichtingen tegenover die werknemer voor wat het loon betreft de laatst verstreken loonbetalingsperiode waarover geen loon is betaald en wat de overige CAO-verplichtingen betreft over de laatste drie verstreken perioden waarover de werknemer van A&O Services een overzicht heeft ontvangen van de te zijnen name bijgeboekte bijdragen en premies, althans voor zover en zolang deze werknemer op de bouwplaats van die hoofdaannemer werkzaam is c.q. is geweest.
b. Een dergelijke aansprakelijkheidsstelling dient voor wat het loon betreft binnen 13 weken per aangetekend schrijven dan wel post met ontvangstbevestiging bij de hoofdaannemer te worden ingediend. Voor wat betreft de overige CAO-verplichtingen dient de aansprakelijkstelling per aangetekend schrijven dan wel via post met ontvangstbevestiging bij de hoofdaannemer te worden ingediend binnen 13 weken nadat de werknemer ervan kennis heeft kunnen nemen dat de onderaannemer deze verplichtingen niet is nagekomen. De op het afgiftereçu van het aangetekende schrijven vermelde datum wordt beschouwd als de datum

- waarop de aansprakelijkstelling is ingediend.
- c. Wanneer de desbetreffende onderaannemer opnieuw de bepalingen van deze CAO niet naleeft, dient de werknemer daarvan opnieuw en op dezelfde wijze de hoofdaannemer aansprakelijk te stellen.
 - d. De werknemer is van zijn plicht tot aansprakelijkstelling ontslagen, wanneer hij binnen een periode van één jaar – te rekenen vanaf de eerste melding – met betrekking tot hetzelfde object twee maal per aangetekend schrijven heeft gemeld. Na deze tweede melding zal de hoofdaannemer gedurende de gehele verdere periode van één jaar aansprakelijk zijn jegens de werknemer.
 - e. De onderaannemer is verplicht aan de werknemer en desgevraagd aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, schriftelijk de namen en adressen te verstrekken van de hoofdaannemer(s) van de objecten waarop een werknemer werkzaam is dan wel is geweest.
 - f. Ingeval de hoofdaannemer een combinatie van twee of meer werkgevers is kan de aansprakelijkstelling bij elk van deze werkgevers worden gelegd.

ARTIKEL 7 – Ter beschikking gestelde (“uitgeleende”) arbeidskrachten

1. Ten aanzien van uitzendovereenkomsten niet vallend onder artikel 2 dienen de hierna in dit artikel bedoelde en aan deze CAO ontleende arbeidsvoorwaarden te gelden indien een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming in de zin van deze CAO, in dier voege dat ware deze uitzendkracht in dienst van de inlenende onderneming, deze CAO op de desbetreffende arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn geweest.
2. In dit artikel wordt verstaan onder
 - uitzendonderneming: de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW
 - uitzendkracht: de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW
 - schildersector: de ondernemingen als bedoeld in artikel 1 van deze CAO
3. Een vakkracht is de uitzendkracht in de schildersector die:
 - ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst een beroepsopleiding niveau 2 of niveau 3 volgt als bedoeld in artikel 47 van deze CAO;
 - in het bezit is van een diploma van de opleiding schilder of gezelschilder als bedoeld in voornoemd artikel;
 - als vakvolwassene een beroepsopleiding in de schildersector volgt, of
 - binnen een periode van twee jaar in totaal 12 maanden werkzaamheden in de zin van deze CAO heeft verricht (direct voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de schildersector).
4. Een nieuwkomer is de uitzendkracht in de schildersector die niet valt onder de definitie van de vakkracht.
5. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendkrachten-vakkrachten (conform lid 3) er van te verzekeren dat de uitzendonderneming de hierna opgenomen

bepalingen toepast.

a. Loon en overige onkostenvergoedingen

De artikelen 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 41, 42, 43, 44, 45, 49 en 59 (voor zover zij van rechtstreekse invloed zijn op de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon, conform de definitiebepaling van artikel 32a lid 1 CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003);

b. Bedrijfstakeigen regelingen en fondsen

De artikelen 31, 34, 35, 47, 48, 52, 53, 71, 72, 73, 76 en 78 voor zover dit betrekking heeft op de artikelen 19 en 30 van deze CAO, de artikelen 36, 37, 38, 50 en 51 met betrekking tot de werknemer UTA, alsmede van artikel 70 de statuten en het reglement van het Vakantiefonds, de statuten en het reglement van de SWEF, de statuten en het reglement van AWS en de statuten en het reglement van het Garantiefonds, voor zover dit betrekking heeft op de artikelen 19 en 30 van deze CAO.

c. Ordenende bepalingen

De artikelen 10, 40, 54, 60, 56, 58 en 68.

d. Overige bepalingen:

- Doorbetaling van het volledige loon gedurende de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht, gedurende maximaal 52 weken, doch niet langer dan voor de duur van het dienstverband, overeenkomstig artikel 30, eerste lid van deze CAO;
- indien en zolang de vakkracht niet valt onder de bepalingen van de Ziekenfondswet is deze tot aan de invoeringsdatum van de Zorgverzekeringswet, overeenkomstig artikel 69 van deze CAO, verplicht een ziektekostenverzekering af te sluiten, welke tenminste voldoet aan de in bedoeld artikel 69 lid 4 genoemde voorwaarden.
- de artikelen 30 leden 2 tot en met 6 (eindejaarsuitkering WAO, Invaliditeitspensioen en voorziening nagelaten betrekkingen), 62 (pensioenfondsen), 63 (Vp-hiaat), 75 (Vrijwillig vervroegd uittreden) van deze CAO
- *de verplichtstellingsregelingen voor de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf*
- de statuten en reglementen van de volgende fondsen toe te passen:
 - de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf
 - de Stichting Vakantiefonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf;
 - de Stichting Arbeid, Zorg, Opleiding, Ontwikkeling en Reïntegratie (AZOR);
 - de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf;
 - de Stichting Garantiefonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf;
 - de Stichting Scholings- en Werkervaringsfonds Schildersbedrijf.

Vakkrachten hebben overeenkomstig de bedoelde bepalingen van de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf op dezelfde voet als viel het dienstverband rechtstreeks onder de werking van die CAO, aanspraak op uitke-

ringen ingevolge genoemde regelingen.

- De vakkracht heeft in afwijking van artikel 33 CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in geval van ongunstige weersomstandigheden niet de in dat artikel omschreven rechten. *In plaats daarvan geldt het bepaalde in artikel 12 lid 7 van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003, waarbij evenwel in afwijking van hetgeen is bepaald in dat artikel 12 de vakkracht aanspraak heeft jegens de uitzendonderneming tot aanvulling van zijn WW-uitkering tot 100% van het volledige loon als bedoeld in artikel 33 CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf. De statuten en reglementen van het Garantiefonds voor deze CAO zijn op dit onderdeel derhalve niet van toepassing.*
6. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendkrachten-nieuwkomers (conform lid 4) er van te verzekeren dat de uitzendonderneming de hierna volgende bepalingen toepast.
Het betreft de artikelen 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 25, 26, 27, 28, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 56, 58, 59 en 60.
7. Indien de werkgever de in lid 5 en 6 bedoelde verplichtingen niet nakomt is hij ten opzichte van de uitzendkrachten en de fondsen als bedoeld in artikel 70 van deze CAO hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de in lid 5 en 6 bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendkrachten bij de werkgever zelf in dienst.

ARTIKEL 8 – Dispensaties

1. CAO-partijen zijn gezamenlijk bevoegd, zo nodig onder het stellen van nadere voorwaarden, afwijking toe te staan van één of meer bepalingen van deze CAO.
2. Tegen een door of namens CAO-partijen genomen beslissing op een verzoek om dispensatie kan bezwaar worden ingediend bij een door CAO-partijen ingestelde bezwarencommissie. Deze commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen, waaronder een jurist als voorzitter.

HOOFDSTUK 2 – OVER DE ARBEID

ARTIKEL 9 – Aanvang en einde van de arbeidsverhouding

Ten aanzien van de aanvang en beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

ARTIKEL 10 – Arbeidsduur werknemers

1. De bepalingen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet zijn op deze CAO van toepassing, tenzij in de CAO bepalingen zijn of worden opgenomen die afwijking van de standaardregeling noodzakelijk maken. In dat geval gelden de bepalingen van de CAO.
2. De normale arbeidsduur bedraagt 7,5 uur per werkdag c.q. 37,5 uur per werkweek.
3. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
4. De werkdag is gelegen tussen 7 uur en 18.00 uur. Van het bepaalde in dit lid mag worden afgeweken, indien in zogenaamd ploegenstelsel wordt gewerkt.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 worden voor de werknemer UTA de dagelijkse arbeidstijd en rusttijden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer vastgesteld, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
6. Door de werkgever en werknemer met wie een leerovereenkomst, dan wel een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, wordt in onderling overleg vastgesteld op welke dag in de week deze werknemer de eventuele schooldag zal volgen.
7. Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan na overleg met de werknemer(s) worden afgeweken van de in dit artikel genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per 2 weken niet meer mag bedragen dan 75 uur.
8. De bepalingen opgenomen in de CAO, met uitzondering van de bepalingen omtrent reiskostenvergoedingen, zullen naar rato van de omvang van de arbeidsduur worden toegepast.

ARTIKEL 11 – Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Met arbeid op zaterdag en op zondag wordt bedoeld het werken op die betreffende dagen tussen 0 en 24 uur.

Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld het werk verricht op algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:

tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen. Daarnaast wordt met zondagsarbeid gelijkgesteld werken op nieuwjaarsdag, Koninginnedag en Bevrijdingsdag (5 mei).

Werknemers kunnen echter niet tegen hun wens worden verplicht op zondagen, algemeen

erkende christelijke feestdagen, rooms-katholieke feestdagen, de Goede Vrijdag, nieuwjaarsdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag en 1 mei te werken.

ARTIKEL 12 – Meertijdwerk en overwerk

1. a. Onder meertijdwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid in aansluiting op de normale arbeidsduur (7,5 uur per dag) tot maximaal een half uur (8 uur per dag).
b. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid na verloop van de normale arbeidsduur en de meertijd (dus na 8 uur per dag).
2. a. Werken in meertijd wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld.
b. Een werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
3. De gedurende een week gewerkte meertijd zal – uiterlijk voor het einde van de derde daaropvolgende vier weken periode gecompenseerd worden in vrije tijd, waarbij de compensatietijd gelijk is aan de omvang van het meertijdwerk. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de meertijd wordt opgespaard tot maximaal 5 werkdagen die aaneengesloten worden opgenomen.
4. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt terwille van de spreiding van de werkgelegenheid.
5. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen, ter beoordeling aan de CAO-commissie, waarbij onder structureel overwerk wordt verstaan: overwerk dat met een vaste frequentie gedurende meerdere weken achtereenvolgens plaatsvindt.

ARTIKEL 13 – Beloning verschoven arbeidstijd

In het geval van verschoven arbeidstijd, namelijk indien niet langer dan 7,5 uur per dag wordt gewerkt, zal aan de werknemer, met uitzondering van de werknemer UTA, voor de buiten de grenzen van artikel 10, de leden 3 en 4 vallende uren een toeslag boven het grondslaguurloon worden betaald van 25 procent.

ARTIKEL 14 – Compensatie overwerk

1. Bij overwerk kan de werknemer, niet zijnde de werknemer UTA, met inachtneming van het in lid 2 van dit artikel bepaalde, kiezen voor ofwel uitbetaling van de verrichte uren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende een aantal uren gelijk aan het aantal grondslaguurlonen dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.

2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Hij zal per geval van overwerk een keuze kunnen maken.
Ook kan hij een keuze bepalen die tevens voor toekomstig overwerk geldt, alsdan blijft hij gerechtigd van deze keuze af te wijken.
3. Indien de werknemer kiest voor beloning van overwerk dan zal aan hem boven het grondslaguurloon worden betaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 0,25 grondslaguurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur, alsook voor elk op zaterdag gewerkt uur: 0,5 grondslaguurloon;
 - c. voor elk op zondag gewerkt uur: 1 grondslaguurloon.
4. Indien de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
Indien door de keus voor compensatie-uren de werknemer 7,5 uur aaneengesloten kan opnemen en hij zodoende één dag vrij neemt, zal door de werkgever over deze dag ten behoeve van de werknemer een verlofwaarde worden verstrekt.
5. De werkgever zal aan de gemaakte keuze gevolg geven.
6. Voor de werknemer UTA geldt in afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, dat de werkgever aan de werknemer UTA bekend maakt op welke wijze de vergoeding van overwerk is geregeld of zal worden geregeld. Indien de werknemer recht heeft op uitbetaling van de gewerkte uren, al dan niet vermeerderd met een toeslag, dan kan de werknemer UTA analoog aan het bepaalde in lid 4 kiezen voor compensatie van deze beloning in vrije uren.

ARTIKEL 15 – Beloning ploegendienst

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

1. Voor werknemers die in ploegendienst werken, met uitzondering van de werknemers UTA, zal het voor hun functiegroep vastgestelde grondslaguurloon worden verhoogd, te weten met 10% in geval van twee-ploegendienst en met 15% in geval van drie-ploegendienst.
2. Voor de uren vallende tussen 18.30 uur en de volgende ochtend 6.00 uur zal het grondslaguurloon in zijn totaliteit worden verhoogd met 25%.
De in lid 1 genoemde toeslagen worden geacht in dit percentage te zijn opgenomen, zodat cumulatie niet plaats zal vinden.

ARTIKEL 16 – Beloning consignatiediensten

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

1. Werknemers die in het weekend beschikbaar dienen te zijn om op oproep werkzaamheden te verrichten ontvangen daarvoor een vaste vergoeding van € 25,- bruto per dag.
2. Indien de werknemer tijdens een beschikbaarheidsdienst in het weekend wordt opgeroepen worden de gewerkte uren vergoed op basis van het grondslaguurloon plus een toeslag van 50% van het grondslaguurloon voor werken op zaterdag en een toeslag van 100% van het grondslaguurloon voor werken op zondag.
3. Het werken in consignatiediensten is uitsluitend toegestaan aan werknemers, aan wie door de werkgever een mobiele telefoon ter beschikking is gesteld.

ARTIKEL 17 – Raamwerk werkspreiding (RWS)

Binnen de onderneming kunnen tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over aanpassing van de arbeidsduur, meertijdwerk en overwerk, in het kader van werkspreiding, met als doel de verlenging van het dienstverband. Hierbij gaat het om afwijking van het bepaalde in de artikelen 10 lid 2 en lid 8, 12 lid 1 en lid 3, alsmede 14 lid 1, lid 2 en lid 3.

ARTIKEL 18 – Deelname aan RWS

1. Het maken van afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 17 geschiedt op vrijwillige basis en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.
2. Het staat de werkgever en/of werknemer(s) vrij om afspraken in het kader van werkspreiding binnen de onderneming aan de orde te stellen. Dit gebeurt binnen de ondernemingsraad, de wettelijke personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan in gestructureerd werkgever/werknemersoverleg binnen de onderneming. Indien in het bedrijf een Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld, behoeft het maken van afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 17 de instemming van de Ondernemingsraad.
3. In afwijking van lid 1 kan binnen een onderneming besloten worden tot collectieve deelname aan werkspreiding op de volgende wijze:
 - voor bedrijven tot tien werknemers geldt de verplichting het voorstel tot deelname voor te leggen aan de personeelsvergadering. Tot collectieve deelname wordt besloten indien het volgende op de personeelsvergadering aanwezige aantal personeelsleden instemt met de regeling:

aanwezige personeelsleden	vereiste aantal instemmingen
1	1
2	2
3	2
4	3
5	3
6	4
7	5
8	6
9	6

- voor bedrijven van tien tot vijftig werknemers geldt de verplichting het voorstel tot deelname voor te leggen aan de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Deze beslist met gewone meerderheid van stemmen over de deelname.
 - bij bedrijven met vijftig of meer werknemers beslist de Ondernemingsraad over deelname.
4. Afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 17 kunnen door een werkgever worden gemaakt met iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ook indien de arbeidsovereenkomst in deeltijd is aangegaan.
 5. Afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 17 kunnen door een werkgever ook worden gemaakt met een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits deze arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van week 44 of later. Aan het einde van de overeengekomen bepaalde tijd worden RWS- en werkzekerheidsuren opgenomen. De arbeidsovereenkomst eindigt op de eerstvolgende werkdag waarop deze uren zijn opgenomen zonder dat sprake is van verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op die datum eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.
 6. Als er afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer gelden deze voor maximaal 1 jaar vanaf week 13 van enig kalenderjaar tot uiterlijk week 12 van het daaropvolgende kalenderjaar. Gespaarde uren dienen binnen twee jaar nadat ze gespaard zijn te zijn opgenomen

ARTIKEL 19 – Aanpassingsgrenzen

1. De periode van 1 jaar waarover afspraken zijn gemaakt, is onder te verdelen in een hoogseizoen en een laagseizoen. Het hoogseizoen loopt van week 13 tot en met week 44. Het laagseizoen van week 45 tot en met week 12.
2. In het hoogseizoen kan de werknemer, met wie afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 17 zijn gemaakt, per dag maximaal één uur sparen, door per dag maximaal één uur langer te werken dan de overeengekomen normale arbeidsduur. Binnen deze grenzen kan een wisselend aantal uren per dag worden gewerkt.

In afwijking van het hiervoor genoemde maximum van één uur per dag kunnen alle op zaterdag gewerkte uren, alsmede de overwerktoeslag in uren worden gespaard.

3. De werknemer dient minimaal één week van tevoren te weten hoeveel uren hij op de dagen in de daarop volgende week dient te werken. Een week wordt hierbij gedefinieerd als zijnde een volle werkweek inclusief de direct daaraan voorafgaande en de daarop eerstvolgende zaterdag en zondag.
4. De in het hoogseizoen gespaarde uren worden in het laagseizoen teruggegeven in "tijd voor tijd", zodat voor elk langer gewerkt uur in het hoogseizoen in het laagseizoen één uur kan worden opgenomen. Indien de werknemer tijdens het hoogseizoen op een of meerdere dagen wegens één van de hierna genoemde redenen niet werkt, komen de voor die dagen gemaakte afspraken over werkspreiding te vervallen. Dat wil zeggen dat over dagen dat één van deze redenen zich voordoet geen uren kunnen worden gespaard. De bedoelde redenen zijn:
 - arbeidsongeschiktheid;
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - de bevalling van de echtgenote van de werknemer;
 - volgen van onderwijs op grond van de leerplicht;
 - een door de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding (o.a. kiesrecht);
 - niet kunnen werken als gevolg van een overmachtsituatie;
 - het overlijden en de begrafenis van een huisgenoot of bloed- of aanverwant in de rechte lijn en in de zijlijn tot de tweede graad;
 - onbetaald verlof;
 - deelname aan vakbondsbijeenkomsten met toestemming van de werkgever;
 - onvrijwillige werkloosheid;
 - het als lid bijwonen van vergaderingen van organen van volksvertegenwoordiging waarvoor de werknemer rechtstreeks gekozen is;
5. Indien de werknemer tijdens het laagseizoen om één van de in lid 4 genoemde redenen op een dag niet werkt komen de voor die dag gemaakte afspraken over werkspreiding te vervallen. Dat wil zeggen dat op die dag geen gespaarde uren in vrije tijd worden opgenomen.
6. Indien de werknemer als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid aan het einde van week 12 van het tweede laagseizoen volgend op het hoogseizoen, waarin voor het eerst uren werden gespaard, nog een tegoed aan gespaarde uren heeft, heeft hij recht op een geldelijke vergoeding gelijk aan het loon en de daarbij behorende verlofwaarde over een tijdvak gelijk aan het aantal gespaarde nog niet opgenomen uren. Deze geldelijke vergoeding wordt bij de eerstvolgende loonbetaling betaalbaar gesteld, waarmee de gespaarde uren komen te vervallen.
7. Indien de dienstbetrekking met de werknemer eindigt voordat deze de gespaarde uren heeft kunnen opnemen, heeft de werknemer recht op een geldelijke vergoeding die gelijk is aan het dan geldende loon en de verlofwaarde over een tijdvak gelijk aan het aantal gespaarde nog niet opgenomen uren.

8. Op het tijdstip van opname van de gespaarde uren is de werkgever het dan geldende loon en de daarbij behorende verlofwaarde verschuldigd.
9. De opgespaarde uren worden in het laagseizoen opgenomen op de volgende wijze:
 - één of meer uren per dag;
 - hele dagen;
 - een aaneengesloten periode van meerdere dagen of weken.
10. Het tijdstip van opname wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Wordt in onderling overleg niet tot overeenstemming gekomen dan beslist de werkgever. Eenmaal gemaakte afspraken zijn definitief.

ARTIKEL 20 – Werkzekerheid

1. De werkgever dient voor elk opgespaard uur 50% extra werkzekerheid aan zijn werknemer te verstrekken. In de periode van deze werkzekerheid dient de werknemer beschikbaar te zijn om de bedongen arbeid te verrichten. Indien de werkgever geen werk voor de werknemer heeft, dient de werkgever wel het loon en de daarbij behorende verlofwaarde over deze werkzekerheidstoelagen uit te betalen.
2. De werknemer, met wie afspraken in het kader van werkspreiding zijn gemaakt en die aan het einde van het hoogseizoen minimaal 35 uur heeft gespaard, kan wegens gebrek aan werk niet eerder worden ontslagen dan met ingang van de week volgend op de week c.q. weken, waarin de werknemer vanaf week 45 zijn opgespaarde uren heeft opgenomen en de werkzekerheidstoelagen door de werkgever zijn verstrekt.
3. Het recht op werkzekerheidstoelagen komt te vervallen indien de dienstbetrekking, anders dan met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen door of vanwege de werkgever, rechtsgeldig wordt beëindigd, voordat de werkzekerheidstoelagen door de werkgever zijn verstrekt.
4. De nog openstaande werkzekerheidstoelagen komen te vervallen indien de dienstbetrekking eindigt op verzoek van de werknemer, dan wel de werknemer op staande voet wordt ontslagen, dan wel de werknemer komt te overlijden.
5. Indien de werknemer aan het eind van het laagseizoen, waarover werkspreidingsafspraken tussen werkgever en werknemer zijn gemaakt, nog in dienst is bij deze werkgever, worden de werkzekerheidstoelagen geacht te zijn verstrekt.

ARTIKEL 20A – Garantierегeling

Indien de dienstbetrekking met een werknemer, met wie afspraken over werkspreiding zijn gemaakt, wordt beëindigd voordat de gespaarde uren en de werkzekerheidstoelagen zijn opgenomen en de werkgever in gebreke blijft met de betaling van het loon en de daarbij behorende verlofwaarde over die uren, kan de werknemer een beroep doen op

de garantieregeling werkspreiding van het Garantiefonds als bedoeld in artikel 78 van deze CAO.

ARTIKEL 21 – **Dispensatie**

De werkgever kan met inachtneming van artikel 8 van deze CAO aan CAO-partijen dispensatie vragen om af te wijken van de in de voorgaande artikelen gestelde grenzen van werkspreiding, indien hierover overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer(s).

ARTIKEL 22 – **Registratie van uren**

1. In het hoogseizoen is de werkgever verplicht binnen 14 dagen na afloop van een vierweken periode aan A&O Services op te geven hoeveel uren een werknemer heeft opgespaard.
2. In het laagseizoen is de werkgever verplicht binnen 14 dagen na afloop van een vierweken periode aan A&O Services op te geven hoeveel opgespaarde uren en/of werkzekerheidstoeslaguren de werknemer heeft opgenomen.
3. De werkgever is verplicht op of bij de loonspecificatie, die hij aan de werknemer verstrekt, aan te geven hoeveel opgespaarde uren zijn opgebouwd c.q. opgenomen en hoeveel werkzekerheidstoeslaguren zijn opgenomen.
4. De werknemer ontvangt van A&O Services tweemaal per jaar een specificatie van de door de werkgever gedane opgaven. Eénmaal uiterlijk in week 49, waaruit het aantal gespaarde uren blijkt, en eenmaal uiterlijk in week 17, waaruit het aantal opgenomen uren blijkt.

ARTIKEL 23 – **Jaarmodel**

1. Bedrijven kunnen telkens één jaar werken volgens een jaarmodel, waarbij een werknemer in de periode van week 13 tot en met week 12 van het volgende jaar een maximum aantal uren van 7,5 maal het aantal werkdagen in een jaar werkt. Voor 2005 zijn dat 1680 uren, bij 224 werkdagen.
2. Het maken van afspraken over deelname aan het jaarmodel is vrijwillig, en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.
3. Binnen een onderneming kan op de wijze als beschreven in artikel 18, lid 3 besloten worden tot deelname aan het jaarmodel, met dien verstande dat in aanvulling op artikel 18, lid 3 ten minste de helft van het aantal in de onderneming werkzame werknemers instemt met deelname. Bij het besluitvormingsproces kunnen werknemers zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties. De werkgever kan zich laten bijstaan door de bij de CAO betrokken werkgeversorganisatie.

4. De werknemer, die werkt volgens het jaarmodel kan door de werkgever in het jaar, waarvoor het jaarmodel is afgesproken, niet worden ontslagen tenzij sprake is van een dringende reden of een gewichtige reden. Vermindering of einde van de werkzaamheden is geen reden voor ontslag.
5. Bij een voornemen tot deelname aan het experiment meldt de werkgever zijn bedrijf en zijn werknemers, die deelnemen aan het jaarmodel aan bij de secretaris van CAO-partijen te Rijswijk. De secretaris van CAO-partijen zendt een ontvangstbevestiging aan de werkgever. De aanmelding van het voornemen tot deelname dient uiterlijk in week 50 van het jaar voorafgaand aan de deelname aan het jaarmodel, door de secretaris te zijn ontvangen.
6. Deelname aan het jaarmodel betekent dat binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet kan worden afgeweken van het bepaalde in
 - artikel 10, lid 2, de gemiddelde arbeidsduur van 7,5 uur per dag, c.q. 37,5 uur per week;
 - artikel 34, lid 5, de collectieve wintersluiting,
 - artikel 41 de reiskosten en artikel 42 de reisen,mits de gemaakte afspraken minimaal gelijkwaardig zijn aan de afspraken die zijn neergelegd in genoemde artikelen.
7. In het kader van het jaarmodel in een bepaalde periode boven het normale aantal arbeidsuren gewerkte uren worden in een andere periode in hetzelfde jaar opgenomen in vrije tijd. Tussen werkgever en zijn werknemers worden vooraf, indien gewenst met ondersteuning van de bij de CAO betrokken werknemers- en/of werkgeversorganisaties, afspraken gemaakt over de ruilwaarde van enerzijds overwerkuren en reisen en anderzijds gewerkte uren.
8. De werkgever is verplicht in zijn administratie een urenregistratie bij te houden volgens de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, waaruit het aantal gewerkte en het aantal compensatie-uren kan worden afgeleid. Daarnaast vermeldt de werkgever op of bij iedere loonspecificatie ten behoeve van de werknemer hoeveel uren zijn gespaard, respectievelijk zijn opgenomen, alsmede een saldo.
9. Indien de dienstbetrekking van een werknemer eindigt en nog niet alle in het kader van het jaarmodel extra gewerkte uren zijn gecompenseerd, worden deze door de werkgever uitbetaald.

HOOFDSTUK 3 – OVER HET LOON

ARTIKEL 24 – Algemeen

1. Bij iedere betaling van het loon aan de werknemer voegt de werkgever een schriftelijke specificatie, die voldoet aan de wettelijke eisen en, indien van toepassing, tevens een opgave bevat van verstrekte reiskosten- en overige vergoedingen
2. De werkgever is over iedere dag of gedeelte van een dag, waarop de werknemer in dienst is, jegens hem gehouden loon te betalen met uitzondering van de in artikel 11 genoemde feestdagen, de in artikel 34 lid 1 genoemde verlofdagen, de in artikel 34 lid 3 sub b genoemde extra verplichte snipperdagen en de zaterdagen en de zondagen. Wel recht op loon bestaat over voornoemde dagen indien op die dagen daadwerkelijk gewerkt wordt.
3. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid van dit artikel is de werkgever jegens de werknemer UTA wel gehouden het loon te betalen over feestdagen, verlofdagen en ATV-dagen.
4. Het bepaalde in de artikelen 25, 26 en 27 is niet van toepassing op de werknemer UTA.

ARTIKEL 25 – Groepsindeling en functielijst

De werknemers worden met betrekking tot de door hen te verrichten werkzaamheden, doch ongeacht met behulp van welke apparatuur deze werkzaamheden worden verricht, ingedeeld in de volgende groepen:

Groep 1

Onderhoudsschilder

Onder onderhoudsschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in woningen, gebouwen, etcetera, inclusief verbouwingen, in de onderhoudssector. Hieronder wordt eenvoudig letter-, decoratie- en reclameschilderwerk eveneens begrepen.

Nieuwbouwschilder

Onder nieuwbouwschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in woningen, gebouwen, etcetera in de nieuwbouwsector.

Constructieschilder

Onder constructieschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het ontroesten (bikken, stralen, etcetera) en schilderen van staalconstructies, alsmede het schoonmaken, repareren en schilderen van betonconstructies.

Betonspuitter

Onder betonspuitter wordt verstaan de werknemer, die in dienst van een schilders- of afwerkingsbedrijf, belast is met het door middel van een spuit aanbrengen van, uit vloeibaar beton bestaande, nieuwe betonlagen op plafonds, vloeren en wanden, aan en/of in woningen, gebouwen etcetera inclusief verbouwingen, in de onderhoudssector.

Tot de werkzaamheden van de betonspuitter behoort ook het verrichten van alle voorkomende voorbereidende werkzaamheden, voorafgaande aan het betonspuiten, zoals het betonstralen totdat de bewapening schoon is, het aanbrengen van hechtpriemer en dergelijke, alsmede alle afrondende werkzaamheden naderhand, zoals het na het betonspuiten vlak maken van het oppervlak met een plekspaan. Tot de werkzaamheden van de betonspuitter worden ook gerekend het verrichten van in het betreffend verband voorkomende andere werkzaamheden, zoals het maken van eenvoudige bekistingen.

Scheepsschilder (1)

Onder scheepsschilder (1) wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in schepen, doch die overigens niet valt onder de omschrijving van scheepsschilder (2).

Behanger

Onder behanger wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van het bekleden en behangen van wanden etcetera, alsmede de voorbereiding daarvan.

Glazetter (1)

Onder glazetter (1) wordt verstaan de werknemer die belast is met alle voorkomende werkzaamheden verbandhoudende met het beglazen van woningen en gebouwen in de nieuwbouw- en onderhoudssector, inclusief verbouw.

Hieronder worden mede begrepen alle werkzaamheden genoemd onder glazetter (2), alsmede het plaatsen van glas, waarbij een bijzondere beglazingsmethode wordt vereist als bij toepassing van kitbeglazing, droge beglazing en drukkeglazing.

Isoleerder

Onder isoleerder wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het isoleren van spouwmuuren, dakbeschotten en vloeren aan en in woningen en gebouwen en andere onroerende goederen.

Metselaar

Onder metselaar wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk aan of in woningen, gebouwen etcetera.

Hieronder wordt eveneens begrepen het verrichten van eenvoudige reparaties aan voegwerk, raapwerk en tegelwerk.

Timmerman

Onder timmerman wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden.

Groep 2

Scheepsschilder (2)

Onder scheepsschilder (2) wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van een of meerdere van de navolgende werkzaamheden:

- schoonmaken van ruimten in schepen welke een onderhoudsbeurt ondergaan;
- stralen in hiervoor speciaal ingerichte ruimten;
- stralen op diverse plaatsen in werkplaats, op de werf en op de schepen (boven- en benedendeks);
- spuiten in hiervoor speciaal ingerichte ruimten;
- spuiten op diverse plaatsen in werkplaats, op de werf en op de schepen (boven- en benedendeks);
- tollen, borstelen, alsmede bijwerken van lasnaden, brandplekken en beschadigingen in werkplaats, op de werf of aan boord van het schip (boven- en benedendeks);
- schilderen van diverse onderdelen, te zien als het op een zeer eenvoudige wijze aanbrengen van verflagen aan boord van het schip (boven- en benedendeks).

Specialist Plafond- en Wandspuiter

Onder specialist plafonds- en wandspuiter wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van het egaliseren van wanden en plafonds alsmede het aanbrengen van structuurverven in de ruimste zin en die in hoofdzaak werkzaam is in de woning- en utiliteitsbouw.

Glaszetter (2)

Onder glaszetter (2) wordt verstaan de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak belast is met het zetten van glas en het herstellen van beglazingen aan woningen, gebouwen, kassen, warenhuizen, etcetera, in de nieuwbouw- en onderhoudssector.

Autospuiter

Onder autospuiter wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende schilderwerkzaamheden aan rijtuigen, personen- of vrachtauto's en andere vervoermiddelen. Uitgezonderd hiervan zijn de werkzaamheden, welke verricht worden door de letter-, decoratie- en reclameschilder, genoemd in artikel 2, lid 4 onder h.

Wegmarkeerder

Onder wegmarkeerder wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden ten behoeve van markering respectievelijk bebakening van wegen, pleinen, straten en dergelijke.

Groep 3

Schoonmaker

Onder schoonmaker wordt verstaan de werknemer die uitsluitend belast is met het opruimen en schoonmaken van ruimten in woningen, gebouwen en schepen vóór of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van schilderwerkzaamheden etcetera in deze ruimten.

Voor niet vermelde functies en de daarbij behorende loongroep dient advies te worden gevraagd aan een door CAO-partijen ingestelde commissie.

De opvatting van partijen zal de werkgever en de werknemer(s) schriftelijk worden medegedeeld.

ARTIKEL 26 – Lonen voor volwassen werknemers

1. Definities:

In dit artikel wordt verstaan onder:

a. Diplomatoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 5% die gegeven dient te worden wanneer de werknemer één van de volgende diploma's of een daaraan door CAO-partijen gelijkwaardig geacht diploma heeft behaald:

1. het meesterdiploma c.q. einddiploma van het Nationaal Instituut voor Middelbaar Economisch en Technisch Onderwijs Utrecht, voorheen Nationale Schildersschool te Utrecht;
2. het meesterdiploma c.q. einddiploma van de Nederlandse Katholieke Middelbare Technische School 'St. Lucas' te Boxtel, voorheen Nederlandse Katholieke Schildersschool 'St. Lucas' te Boxtel;
3. het meesterdiploma c.q. einddiploma van het Christelijk Instituut voor Beschermings-, Afwerkings- en Prestatietechnieken te Zwolle, voorheen de Christelijke Nationale Schildersschool te Zwolle;
4. het meesterdiploma van de Stichting Vakopleiding Schilders- en Stukadoorsbedrijf/Savantis;
5. het diploma meester in het huisschilderen van de VVA;
6. de Nijverheidsonderwijsacte Ne of het schooleinddiploma van het Nederlands Genootschap tot opleiding van leraren voor het Beroepsonderwijs S;
7. het diploma ondernemersopleiding van de Stichting Vakopleiding Schilders- en Stukadoorsbedrijf/Savantis;
8. het diploma Vakbekwaamheid van de Stichting Landelijke Vakopleiding Schildersbedrijf/Savantis, met daarbij het Middenstandsdiploma.
9. het diploma MBO beschermings- en afwerkingstechnieken of reclame- en presentatietechnieken.

CAO partijen zullen overgaan tot de erkenning van vergelijkbare diploma's uit andere sectoren en vergelijkbare in EU verband erkende buitenlandse diploma's ten behoeve van de in de CAO opgenomen diplomatoeslagen.

b. Voorliedentoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 10 % die gegeven dient te worden aan werknemers die vallen onder de definitie van voorlieden zoals opgenomen in artikel 3 lid 5 sub e van deze CAO.

c. Uitvoerderstoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 15 % die gegeven dient te worden aan werknemers die vallen onder de definitie van uitvoerders zoals opgenomen in artikel 3 lid 5 sub f van deze CAO.

2. Garantieurlonen en garantieweeklonen.

Per 1 maart 2005 bedragen de garantieurlonen en garantieweeklonen:

VOOR VOLWASSEN WERKNEMERS:

- Categorie I: uitsluitend van toepassing op werknemers zonder voorlieden- en diplomatoeslag
- Categorie II: uitsluitend van toepassing op voorlieden (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 10% voorliedentoeslag)
- Categorie III: uitsluitend van toepassing op uitvoerders (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15% uitvoerderstoeslag)

Deze garantieurlonen bedragen per uur:

Categorie	I	II	III
Funcitiegroep			
1	13,93	15,32	16,02
2	13,22		
3	12,30		

Deze garantielonen bedragen per week van 37,5 uur:

Categorie	I	II	III
Funcitiegroep			
1	522,38	574,50	600,75
2	495,75		
3	461,25		

A. ZONDER VAKOPLEIDING

1e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 5%;
 2e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 20%;
 3e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 30%;
 Vanaf het 4e jaar: Het loon van een werknemer in categorie I, functiegroep 2

B. IN VAKOPLEIDING

1. Voor werknemers die werkzaam zijn op grond van een project van het SWEV-Schilderen, na voorschakeling:

1e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 10%
 2e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 25%
 3e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 35%
 Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2

2. Voor werknemers in opleiding assistent (niveau 1)

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	12,73	477,38

3. Voor werknemers in opleiding schilder (niveau 2, basis beroepsopleiding) :

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	13,93	522,38

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING

Voor werknemers in het bezit van een diploma assistent (niveau 1)

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	13,23	496,13

Voor werknemers in het bezit van een diploma, zoals beschreven in artikel 26 lid 1

Voor de volgende categorieën zijn grondslaguurlonen vastgesteld:

- Categorie I D: uitsluitend van toepassing op werknemers met een diplomatoeslag (garantie-uurloon + 5% diplomatoeslag)
- Categorie II D: uitsluitend van toepassing op voorlieden met een diplomatoeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15%: 10% voorliedentoeslag + 5% diplomatoeslag)
- Categorie III D: uitsluitend van toepassing op uitvoerders met een diploma-toeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 20%: 15% uitvoerderstoeslag + 5% diplomatoeslag)

Deze grondslaguurlonen bedragen per uur:

Categorie	I D	II D	III D
Functiegroep			
1	14,63	16,02	16,72
2	13,88		
3	12,92		

Deze grondslaglonen bedragen per week van 37,5 uur:

Categorie	I D	II D	III D
Functiegroep			
1	548,63	600,75	627,00
2	520,50		
3	484,50		

Per 2 januari 2006 bedragen de garantieuurlonen en garantieweeklonen:

VOOR VOLWASSEN WERKNEMERS:

- Categorie I: uitsluitend van toepassing op werknemers zonder voorlieden- en diploma-toeslag
- Categorie II: uitsluitend van toepassing op voorlieden (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 10% voorliedentoeslag)
- Categorie III: uitsluitend van toepassing op uitvoerders (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15% uitvoerderstoeslag)

Deze garantieuurlonen bedragen per uur:

Categorie	I	II	III
Functiegroep			
1	14,07	15,48	16,18
2	13,35		
3	12,42		

Deze garantielonen bedragen per week van 37,5 uur:

Categorie	I	II	III
Functiegroep			
1	527,63	580,50	606,75
2	500,63		
3	465,75		

A. ZONDER VAKOPLEIDING

1e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 5%;
 2e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 20%;
 3e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 30%;
 Vanaf het 4e jaar: Het loon van een werknemer in categorie I, functiegroep 2

B. IN VAKOPLEIDING**1. Voor werknemers in opleiding assistent (niveau 1)**

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	12,86	482,25

2. Voor werknemers in opleiding schilder (niveau 2, basis beroepsopleiding) :

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	14,07	527,63

3. Voor werknemers die werkzaam zijn op grond van een project van het SWEV-Schilderen, na voorschakeling:

1e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 10%
 2e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 25%
 3e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 35%
 Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING**1. Voor werknemers in het bezit van een diploma assistent (niveau 1)**

	Per uur	37,5 uur per week
22 jaar en ouder	13,35	500,63

2. Voor werknemers in het bezit van een diploma, zoals beschreven in artikel 26 lid 1

Voor de volgende categorieën zijn grondslaguurlonen vastgesteld:

- Categorie I D: uitsluitend van toepassing op werknemers met een diplomatoeslag (garantie-uurloon + 5% diplomatoeslag)
- Categorie II D: uitsluitend van toepassing op voorlieden met een diplomatoeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15%: 10% voorliedentoeslag + 5% diplomatoeslag)
- Categorie III D: uitsluitend van toepassing op uitvoerders met een diploma-toeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 20%: 15% uitvoerderstoeslag + 5% diplomatoeslag)

Deze grondslaguurlonen bedragen per uur:

Categorie	I D	II D	III D
Functiegroep			
1	14,77	16,18	16,88
2	14,02		
3	13,04		

Deze grondslaglonen bedragen per week van 37,5 uur:

Categorie	I D	II D	III D
Functiegroep			
1	553,88	606,75	633,00
2	525,75		
3	489,00		

ARTIKEL 27 – Lonen voor jeugdige werknemers

Per 1 maart 2005 bedragen de garantie-uurlonen en garantieweeklonen:

A. ZONDER VAKOPLEIDING

1. voor jeugdige werknemers bij instromen in de bedrijfstak 16 jaar

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
16 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	2,82	105,75
17 jaar	4,55	170,63
18 jaar	6,29	235,88
19 jaar	8,02	300,75
20 jaar	9,75	365,63
21 jaar	11,49	430,88
22 jaar en ouder	13,22	495,75

2. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 17 jaar

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	3,22	120,75
18 jaar	5,22	195,75
19 jaar	7,22	270,75
20 jaar	9,22	345,75
21 jaar	11,22	420,75
22 jaar en ouder	13,22	495,75

3. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 18 jaar

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
18 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	3,72	139,50
19 jaar	5,44	204,00
20 jaar	7,26	272,25
21 jaar	11,13	417,38
22 jaar en ouder	13,22	495,75

4. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 19 jaar of ouder

- 1e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 5%;
 - 2e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 20%;
 - 3e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 30%;
- Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2

B. IN VAKOPLEIDING

Jeugdigen die starten met een vakopleiding, maar na verloop van tijd stoppen met leren stromen terug naar de loon-schaal zonder vakopleiding. Hierbij behouden ze het loon dat ze hebben totdat de loonschaal waarin ze zijn teruggestroomd weer recht geeft op een verhoging.

1. Jeugdige werknemers in opleiding assistent (niveau 1)

Leeftijd	Referentieloon
16 jaar	4,75
17 jaar	5,60
18 jaar	6,75
19 jaar	8,93
20 jaar	10,23
21 jaar	11,76

SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor = 0,75 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	3,56	106,80
17 jaar	4,20	126,00
18 jaar	5,06	151,80
19 jaar	6,70	201,00
20 jaar	7,67	230,10
21 jaar	8,82	264,60

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	3,80	142,50
17 jaar	4,48	168,00
18 jaar	5,40	202,50
19 jaar	7,14	267,75
20 jaar	8,18	306,75
21 jaar	9,41	352,88

2. Jeugdige werknemers in opleiding schilder (niveau 2)

Leeftijd	Referentieloon
16 jaar	5,46
17 jaar	6,44
18 jaar	7,74
19 jaar	10,26
20 jaar	11,77
21 jaar	13,52

SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor = 0,75 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantieuurloon	Weekloon
16 jaar	4,10	123,00
17 jaar	4,83	144,90
18 jaar	5,81	174,30
19 jaar	7,70	231,00
20 jaar	8,83	264,90
21 jaar	10,14	304,20

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantieuurloon	Weekloon
16 jaar	4,37	163,88
17 jaar	5,15	193,13
18 jaar	6,19	232,13
19 jaar	8,21	307,88
20 jaar	9,42	353,25
21 jaar	10,82	405,75

3. Jeugdige werknemers in opleiding gezelschap (niveau 3)

Leeftijd	Referentieloon
17 jaar	6,77
18 jaar	8,58
19 jaar	10,48
20 jaar	12,04
21 jaar	13,76

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantieuurloon	Weekloon
17 jaar	5,42	203,25
18 jaar	6,86	257,25
19 jaar	8,38	314,25
20 jaar	9,63	361,13
21 jaar	11,01	412,88

4. voor jeugdige werknemers die werkzaam zijn op grond van een project van het SWEV-Schilderen, na voorschakeling:

- 1e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 10%
- 2e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 25%
- 3e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 35%

Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma assistent, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 1.

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma schilder van Savantis, en degene in het bezit van het diploma MBO beschermings- en afwerkingstechnieken of MBO reclame- en presentatietechnieken, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 2 .

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma gezelschapsschilder van Savantis, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 3.

1. voor jeugdige werknemers met het diploma assistent (niveau 1)

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar	6,13	229,88
18 jaar	7,76	291,00
19 jaar	9,49	355,88
20 jaar	10,89	408,38
21 jaar	12,45	466,88

2. voor jeugdige werknemers met het diploma schilder (niveau 2) , MBO

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar	6,45	241,88
18 jaar	8,17	306,38
19 jaar	9,99	374,63
20 jaar	11,46	429,75
21 jaar	13,11	491,63

3. voor jeugdige werknemers met het diploma gezelschilder (niveau 3)

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
18 jaar	9,32	349,50
19 jaar	10,67	400,13
20 jaar	12,27	460,13
21 jaar	13,93	522,38

Per 1 januari 2006 bedragen de garantie-uurlonen en garantieweeklonen:**A. ZONDER VAKOPLEIDING****1. voor jeugdige werknemers bij instromen in de bedrijfstak 16 jaar**

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
16 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	n.n.b.	n.n.b.
17 jaar	-	-
18 jaar	-	-
19 jaar	-	-
20 jaar	-	-
21 jaar	-	-
22 jaar en ouder	13,35	500,63

2. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 17 jaar

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	n.n.b.	n.n.b.
18 jaar	-	-
19 jaar	-	-
20 jaar	-	-
21 jaar	-	-
22 jaar en ouder	13,35	500,63

3. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 18 jaar

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
18 jaar (wettelijk minimumjeugdloon behorende bij de leeftijd + 5%)	n.n.b.	n.n.b.
19 jaar	-	-
20 jaar	-	-
21 jaar	-	-
22 jaar en ouder	13,35	500,63

4. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 19 jaar of ouder

- 1e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 5%;
 - 2e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 20%;
 - 3e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 30%;
- Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2

B. IN VAKOPLEIDING

Jeugdigen die starten met een vakopleiding, maar na verloop van tijd stoppen met leren stromen terug naar de loon-schaal zonder vakopleiding. Hierbij behouden ze het loon dat ze hebben totdat de loonschaal waarin ze zijn teruggestroomd weer recht geeft op een verhoging.

1. Jeugdige werknemers in opleiding assistent (niveau 1)

Leeftijd	Referentieloon
16 jaar	4,80
17 jaar	5,66
18 jaar	6,82
19 jaar	9,02
20 jaar	10,33
21 jaar	11,88

SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor = 0,75 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	3,60	108,00
17 jaar	4,25	127,50
18 jaar	5,12	153,60
19 jaar	6,77	203,10
20 jaar	7,75	232,50
21 jaar	8,91	267,30

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	3,84	144,00
17 jaar	4,53	169,88
18 jaar	5,46	204,75
19 jaar	7,22	270,75
20 jaar	8,26	309,75
21 jaar	9,50	356,25

2. Jeugdige werknemers in opleiding schilder (niveau 2)

Leeftijd	Referentie loon
16 jaar	5,51
17 jaar	6,50
18 jaar	7,82
19 jaar	10,36
20 jaar	11,89
21 jaar	13,66

SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor = 0,75 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	4,13	123,90
17 jaar	4,88	146,40
18 jaar	5,87	176,10
19 jaar	7,77	233,10
20 jaar	8,92	267,60
21 jaar	10,25	307,50

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
16 jaar	4,41	165,38
17 jaar	5,20	195,00
18 jaar	6,26	234,75
19 jaar	8,29	310,88
20 jaar	9,51	356,63
21 jaar	10,93	409,88

3. Jeugdige werknemers in opleiding gezet (niveau 3)

Leeftijd	Referentie loon
17 jaar	6,84
18 jaar	8,64
19 jaar	10,58
20 jaar	12,16
21 jaar	13,90

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-uurloon)

Leeftijd	Garantie uurloon	Weekloon
17 jaar	5,47	205,13
18 jaar	6,91	259,13
19 jaar	8,46	317,25
20 jaar	9,73	364,88
21 jaar	11,12	417,00

De werknemer die de opleiding assistent heeft afgerond en vervolgens de opleiding schilder gaat volgen behoudt het loon dat behoort bij zijn leeftijd en de afgeronde opleiding assistent tot het moment dat hij op grond van zijn leeftijd in een hogere schaal van de schilder in opleiding komt.

3. voor jeugdige werknemers die werkzaam zijn op grond van een project van het SWEV-Schilderen, na voorschakeling:

- 1e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 10%
- 2e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 25%
- 3e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 35%

Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2.

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma assistent, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 1.

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma schilder van Savantis, en degene in het bezit van het diploma MBO beschermings- en afwerkingstechnieken of MBO reclame- en presentatietechnieken, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 2.

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma gezelschap schilder van Savantis, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 3.

1. voor jeugdige werknemers met het diploma assistent (niveau 1)

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar	6,19	232,13
18 jaar	7,84	294,00
19 jaar	9,58	359,25
20 jaar	11,00	412,50
21 jaar	12,57	471,38

2. voor jeugdige werknemers met het diploma schilder (niveau 2), MBO

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
17 jaar	6,51	244,13
18 jaar	8,25	309,38
19 jaar	10,09	378,38
20 jaar	11,57	433,88
21 jaar	13,24	496,50

3. voor jeugdige werknemers met het diploma gezelschap schilder (niveau 3)

Leeftijd	Per uur	37,5 uur per week
18 jaar	9,41	352,88
19 jaar	10,78	404,25
20 jaar	12,39	464,63
21 jaar	14,07	527,63

ARTIKEL 28 – Wijzigingen, indexering en verhogingen

1. Wijzigingen in de CAO van de uur-, c.q. weelonen zullen ingaan aan het begin van de vier-wekelijkse periode van de volle week waarin de wijzigingsdatum valt.
2. a. In week 25 van 2005 ontvangen werknemers, die op 1 juni 2005 in dienst waren een eenmalige uitkering van € 400,- bruto. Per leerling en per werknemer, die na 1 januari 2005 voor het eerst werknemer in de zin van deze CAO is geworden, ontvangt de werkgever een eenmalige restitutie van premie AZOR ter hoogte van € 200,-.
b. Met ingang van week 1 van 2006 worden de garantieluonen en het met de werknemer UTA overeengekomen loon verhoogd met 1%.
3. De lonen welke zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een door CAO-partijen in een percentage of bedrag vastgestelde toeslag, worden gewijzigd wanneer de landelijke overheid de hoogte van het wettelijk minimumloon wijzigd.
4. Bij het vaststellen van de verhogingen van de uurlonen blijven procentueel vastgestelde toeslagen gehandhaafd, en worden de in een bedrag vastgestelde toeslagen niet gewijzigd.

HOOFDSTUK 4 – OVER VERGOEDING NIET-GEWERKTE ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 29 – Algemeen

1. In het algemeen is de werkgever over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht geen loon verschuldigd (artikel 627 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek). Evenwel zullen de artikelen 628 en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, echter met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 30, 33 en 40 van deze overeenkomst.
2. Wanneer een werknemer één of meer dagen verzuimt, anders dan in de CAO toegestaan verzuim, is de werkgever gerechtigd over die dag respectievelijk dagen waarop niet gewerkt is, geen verlofwaarde te verstrekken.

ARTIKEL 30 – Arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 52 weken aanspraak op het volledige loon en de daarbij behorende verlofwaarde. Indien de arbeidsongeschiktheid na 52 weken voortduurt heeft de werknemer aansluitend gedurende maximaal 52 weken aanspraak op 70% van zijn loon. Het recht op loon-
doorbetaling vervalt indien de werknemer niet de normaal aan hem te stellen regels tot herstel van zijn arbeidsongeschiktheid in acht neemt. De werkgever is gerechtigd op het loon in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet en de daarop betrekking hebbende voorschriften en reglementen van het UWV.

In afwijking van het in de eerste volzin bepaalde wordt de loon-
doorbetalingsverplichting van de werkgever gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid beperkt tot 70% van het loon indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door het niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen of door het niet opvolgen van schriftelijke aanwijzingen door de werkgever of een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige of veiligheidsdeskundige.

De werkgever is gerechtigd bij de tweede en derde ziekmelding binnen één kalenderjaar telkens een wachtdag in acht te nemen. Over wachtdagen is de werkgever geen loon verschuldigd.

De opbouw van vakantiedagen wordt beperkt tot maximaal een half jaar per ziektegeval. Voor werknemers, met uitzondering van de werknemers UTA, wordt na een half jaar ziekte de verschuldigde verlofwaarde overeenkomstig verminderd.

2. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, kan de werkgever het op grond van lid 1 betaalde loon met in achtneming van het bepaalde in artikel 107a van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verhalen op deze aansprakelijke derde. De werknemer is verplicht aan de werkgever zijn medewerking te verlenen bij het instellen van een regresvoordring door deze werkgever, bijvoorbeeld door het verstrekken van inlichtingen.

3. De werknemer, die op 1 november 2005 recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt in de maand december 2005 voor zover de premie daartoe toereikend is een uitkering van:
€ 660,- bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid
€ 477,- bij 65 tot 80% arbeidsongeschiktheid
€ 395,- bij 55 tot 65% arbeidsongeschiktheid
€ 330,- bij 45 tot 55% arbeidsongeschiktheid
€ 265,- bij 35 tot 45% arbeidsongeschiktheid
Op deze bedragen zijn de wettelijke inhoudingen van toepassing.
4. Invaliditeitspensioen
De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf verzorgt een invaliditeitspensioen voor de werknemer, die op of na 25 januari 1994 recht heeft verkregen of verkrijgt op een WAO-uitkering.
5. Overlijden
 - a. Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van en naar het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n), die de kosten van vervoer gedragen heeft (hebben).
 - b. Het onder a. gestelde is niet van toepassing indien de woonplaats van de werknemer gelegen is buiten Nederlands grondgebied.
6. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over 2 maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen of bij ontstentenis van deze degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

ARTIKEL 31 – Werkloosheid

1. In dit artikel wordt verstaan onder werkloze werknemer: een werknemer die van het UWV op de eerste werkloosheidsdag een loongerelateerde WW-uitkering als bedoeld in artikel 42, lid 1 WW ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid onder b of c ZW over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt.
2. De werkloze werknemer die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO heeft bij ontstaan van recht op een loongerelateerde WW of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze loongerelateer-

de WW-uitkering, recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een eenmalige bijdrage van € 455,-.

3. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1 die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft jegens het fonds recht op betaling van een vast bedrag van € 150,- bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds recht op een vast bedrag van € 300,-.
4. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft bij ontstaan van recht op een loongerelateerde WW uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze loongerelateerde WW-uitkering jegens het fonds recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering van € 204,-
5. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw ontstaan indien na een betaling van een in lid 1 genoemde éénmalige uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
6. Een werknemer dient zelf een verzoek tot betaling van de in de leden 2 en 3, respectievelijk lid 4 genoemde uitkering in te dienen bij het AWS en vanaf 1 januari 2006 bij het O&O fonds en dient alle informatie te verstrekken die het fonds verlangt.
7. De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door het AWS en met ingang van 1 januari 2006 het O&O-fonds die de administratie hebben opgedragen aan A&O Services.

ARTIKEL 32 – Cyclische werkloosheid

1. De werknemer, die in het laagseizoen 2004/2005 en/of het laagseizoen 2005-2006 werkloos wordt en die volgens een beschikking van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen geen recht heeft op een WW uitkering, vanwege het feit dat hij onder toepassing van het Besluit van 18 december 1986, nr. 86/8052 (besluit gelijkstelling niet gewerkte uren met gewerkte uren) en het Besluit interpretatie seizoenmatige arbeid van 6 mei 2002, aangemerkt wordt als cyclisch werkloos, heeft, zolang daartoe de financiële middelen beschikbaar zijn, recht op een uitkering van het AWS en met ingang van 1 januari 2006 het O&O-fonds. De hoogte en de duur van de uitkering zijn gelijk aan de hoogte van de duur van de loongerelateerde WW-uitkering, die werknemer zou hebben ontvangen indien hij niet als cyclische werkloze zou zijn aangemerkt.
2. Het bepaalde in artikel 31 is op deze werknemer van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 32A – Garantierегeling

1. De werknemer heeft, indien hij arbeidsongeschikt is en de werkgever in gebreke blijft het loon door te betalen, recht op een uitkering ten laste van het Garantiefonds, conform de in de statuten en het reglement van het Garantiefonds vastgelegde voorwaarden.
2. De werknemer dient daartoe, uiterlijk op de laatste dag van de vier-wekenperiode volgend op de datum waarop de werkgever het loon had dienen te betalen, een aanvraag in bij A&O Services op een daartoe door A&O Services vastgesteld formulier.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt per dag het loon dat de werknemer bij werken gemiddeld per dag had kunnen verdienen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Tevens wordt ten behoeve van de werknemer een bijdrage gedaan aan de in artikel 70 genoemde fondsen.
4. Indien A&O Services een uitkering op grond van de garantierегeling heeft betaald op grond van het feit dat er verschil van mening bestaat tussen werkgever en werknemer over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht bij een deskundige als bedoeld in artikel 629a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek een second opinion ter zake te verzoeken. Indien blijkt dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid is de werknemer gehouden de vanuit het Garantiefonds betaalde uitkering aan het fonds op eerste verzoek terug te betalen. Indien blijkt dat wel sprake was van arbeidsongeschiktheid is de werkgever gehouden de betaalde uitkering op eerste verzoek aan het Garantiefonds terug te betalen.
5. Indien A&O Services een uitkering op grond van de garantierегeling heeft betaald om andere redenen dan verschil van mening over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid, wordt door A&O Services een onderzoek gedaan naar de reden van niet betaling door de werkgever. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek bepaalt A&O Services of de werkgever of de werknemer gehouden is de betaalde uitkering terug te betalen, dan wel de uitkering voor rekening van het Garantiefonds blijft.
6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2006.

ARTIKEL 33 – Onwerkbaar weer en vorst

1. De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken werknemers, wanneer en hoe lang als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht niet kan worden gewerkt. In geval van werkverhindering zal de werkgever het volledige loon, zijnde het grondslaguurloon en, indien van toepassing, de prestatietoeslag doorbetalen.
2. De werknemer is verplicht ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem het voor zijn gebruikelijke werk in deze

overeenkomst vastgestelde loon te betalen of indien het loon voor het andere werk ingevolge deze overeenkomst hoger is, dit laatste loon.

3. De werknemer die zich zonder toestemming van het werk verwijdert, heeft geen recht op de in dit artikel vastgestelde beloning.
4. Het is de werkgever verboden het dienstverband met de werknemer – ondermeer wegens werkvermindering - tijdens vorst of de gevolgen van vorst te beëindigen, met uitzondering van beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
5. De werknemer heeft het recht het werk neer te leggen indien hij te maken heeft met een gevoelstemperatuur van -6 C of kouder. De gevoelstemperatuur volgens opgave van het HWS weerstation in de regio waar het project gelegen is, is bepalend.
6. Indien de normale arbeidstijd als gevolg van duisternis moet worden ingekort, zal de werkgever nochtans gehouden zijn loon te betalen over die uren gedurende welke niet is gewerkt. Indien de werkgever naar zijn oordeel doelmatige verlichting heeft aangebracht, is de werknemer verplicht gedurende de normale arbeidstijd arbeid te verrichten.

ARTIKEL 33A – Garantierегeling bij vorst of gevolgen van vorst

1. De werknemer heeft, indien hij wegens vorst of de gevolgen van vorst, zulks ter beoordeling van de werkgever onder voorbehoud van goedkeuring van het bestuur van het Garantiefonds, niet werkt en de werkgever in gebreke blijft het loon door te betalen recht op een uitkering ten laste van het Garantiefonds, conform de in de statuten en het reglement van het Garantiefonds vastgelegde voorwaarden.
2. De werknemer dient daartoe, uiterlijk op de laatste dag van de vier-wekenperiode volgend op de datum waarop de werkgever het loon had dienen te betalen, een aanvraag in bij A&O Services op een daartoe door A&O Services vastgesteld formulier.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt per uur het bij A&O Services laatst bekende voor de werknemer geldende PRIS-uurloon. Tevens wordt ten behoeve van de werknemer per uur een bijdrage gedaan aan het Vakantiefonds.
4. Indien A&O Services een uitkering op grond van de garantierегeling heeft betaald, wordt door A&O Services een onderzoek gedaan naar de reden van niet betaling door de werkgever. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek bepaalt A&O Services of de werkgever of de werknemer gehouden is de betaalde uitkering terug te betalen, dan wel de uitkering voor rekening van het Garantiefonds blijft.
5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2006.

ARTIKEL 34 – Vakantierecht

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers UTA.

1. Ten aanzien van de werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
 - a. Over het kalenderjaar 2005

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 tot en met 54 jaar	25 werkdagen
Werknemers, die ingevolge de leerplichtwet 2 dagen per week leerplichtig zijn	19 werkdagen
Regeling 55 jaar en ouder	
Werknemers geboren vóór 1 januari 1951	35 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1950	36 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1949	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1948	38 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1947	39 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1946	40 werkdagen
 - b. Over het kalenderjaar 2006

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 tot en met 54 jaar	25 werkdagen
Werknemers, die ingevolge de leerplichtwet 2 dagen per week leerplichtig zijn	19 werkdagen
Regeling 55 jaar en ouder	
Werknemers geboren vóór 1 januari 1952	35 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1951	36 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1950	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1949	38 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1948	39 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1947	40 werkdagen
 - c. De werknemer van 60 jaar of ouder heeft in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) het recht om een vierdaagse werkweek te realiseren door het inzetten van extra verlofdagen. De werkgever kan het loon over deze extra verlofdagen, tot een maximum van 25 dagen, declareren bij het Vakantiefonds. In het jaar voorafgaand aan pensionering niet opgenomen dagen vervallen bij pensionering.
 - d. Werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn, dan wel part-time werken hebben recht op het hiervoor genoemde verlof naar rato.
2. Zomervakantie

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten zomervakantieperiode van 3 weken, mits de werknemer voldoende verlofdagen heeft opgebouwd.

De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wensen van de

werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De vakantie wordt op een zodanig tijdstip vastgesteld dat de werknemer voldoende gelegenheid heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie.

3. a. **Verplichte snipperdagen**
Van de in het kalenderjaar 2005 overblijvende verlofdagen zijn 19, 20, 21, 22, 23, 27 en 28 december 2005 aangewezen als verplichte snipperdagen. De vrijdag na Hemelvaart is als verplichte snipperdag aangewezen, overeenkomstig het gebruik.
- b. **extra verplichte snipperdagen**
Naast de in lid 1 benoemde verlofdagen heeft de werknemer recht op zeven extra verplichte snipperdagen in de wintersluitingsperiode. Voor het winterseizoen 2005/2006 zijn als extra verplichte snipperdagen aangewezen: 29 en 30 december 2005 en 2, 3, 4, 5 en 6 januari 2006. Indien de werknemer op één of meerdere van deze dagen wegens ziekte niet kan werken, worden deze dagen toch als verlofdagen aangemerkt. De werknemer heeft dus niet het recht de dagen in dat geval op een later moment op te nemen.
- c. **Vrije snipperdagen**
De overige verlofdagen, die niet aaneengesloten behoeven te worden opgenomen, zullen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld. Daarbij bestaat voor alle werknemers de mogelijkheid om maximaal 5 vrije snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen.

De werknemer heeft het recht in het derde kwartaal van elk kalenderjaar minimaal één vrije snipperdag in overleg met zijn werkgever op te nemen. Indien de werkgever geen toestemming geeft aan de werknemer van dit recht gebruik te maken dan is het de werknemer geoorloofd deze vrije snipperdag op de laatste werkdag van het derde kwartaal op te nemen.

4. Boven het in de leden 1, 2 en 3 genoemde aantal verlofdagen heeft elke werknemer recht op vrijaf op de algemene erkende christelijke feestdagen als genoemd in artikel 11, nieuwjaarsdag, Koninginnedag en 5 mei (Nationale Bevrijdingsdag).
5. **Collectieve wintersluiting**
De collectieve wintersluiting vindt plaats gedurende drie aaneengesloten kalenderwerken en vindt plaats gedurende onderstaande perioden. Voor de wintersluiting worden feestdagen, als bedoeld in artikel 11, verplichte snipperdagen en extra verplichte snipperdagen aangewend.

Wintersluiting 2005/2006

Week 51	ma	19-12-05	1 verplichte snipperdag
	di	20-12-05	1 verplichte snipperdag
	wo	21-12-05	1 verplichte snipperdag

	do	22-12-05	1	verplichte snipperdag
	vr	23-12-05	1	verplichte snipperdag
Week 52	ma	26-12-05		tweede kerstdag
	di	27-12-05	1	verplichte snipperdag
	wo	28-12-05	1	verplichte snipperdag
	do	29-12-05	1	extra verplichte snipperdag
	vr	30-12-05	1	extra verplichte snipperdag
Week 1	ma	02-01-06	1	extra verplichte snipperdag
	di	03-01-06	1	extra verplichte snipperdag
	wo	04-01-06	1	extra verplichte snipperdag
	do	05-01-06	1	extra verplichte snipperdag
	vr	06-01-06	1	extra verplichte snipperdag

6. Voor bedrijven welke opdrachtgever gebonden zijn en derhalve geconfronteerd worden met een ATV-invulling voor het opdrachtgevende bedrijf, gedurende de in lid 5 genoemde periode, bestaat de mogelijkheid om de invulling van de extra verplichte snipperdagen aan te passen aan de wijze waarop de opdrachtgever de ATV-invulling heeft geëffectueerd, echter met dien verstande dat evenveel extra verplichte snipperdagen worden gerealiseerd als in deze CAO overeengekomen.
7. Indien een werkgever met een werknemer een arbeidsovereenkomst sluit, terwijl bij deze werkgever een per object c.q. onderneming vastgestelde vakantieperiode nog moet ingaan dan wel is aangevangen, zal deze werkgever de betreffende werknemer, voor zover hij onvoldoende verlofdagen bezit, diens loon doorbetalen gedurende de voor het object c.q. onderneming geldende vakantieperiode na het totstandkomen van de dienstbetrekking.
Gedurende deze periode is de werknemer verplicht andere hem na overleg in redelijkheid toe te wijzen werkzaamheden in de onderneming te accepteren.
8. Indien de werkgever het nodig acht, dat één of meer werknemer(s) niet met vakantie gaan tijdens verplichte snipperdagen, respectievelijk extra verplichte snipperdagen zal de werkgever overleggen met de betreffende werknemer(s).
Indien deze verschuiving voor de betrokken werknemer(s) schade veroorzaakt, zal hij deze schade voor zover zij aantoonbaar en redelijk is, vergoeden.
9. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om gedurende het hele jaar 4 dagen per week te werken door middel van gebruik van zijn verlof en snipperdagen, de extra verplichte snipperdagen, feestdagen, aangevuld met koopdagen.

ARTIKEL 35 – Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers UTA.

1. Naast het recht op loon gedurende de onder artikel 34 bedoelde verlofdagen en dagen

vrijaf, heeft de werknemer ook recht op een vakantietoeslag van 8% ten bedrage van 156 maal het PRIS-uurloon.

2. De loonderving over de vakantiedagen, verplichte snipperdagen, extra verplichte snipperdagen en vakantietoeslag als bedoeld in lid 1, de loonderving over de feestdagen als bedoeld in artikel 11 zijn in de te verstrekken verlofwaarde opgenomen.
3. De werkgever zal over de extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar als bedoeld in artikel 34 aan de werknemer het volledige loon doorbetalen. Ook is de werkgever verplicht daarover te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen.
4. De loonkosten verbonden aan het opnemen van de extra verlofdagen als genoemd in lid 3 worden aan de werkgever vergoed door het Vakantiefonds. Daartoe dient een declaratieformulier van het Vakantiefonds te worden ondertekend, zowel door de werkgever als door de betrokken werknemer. Alleen indien een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, zal het Vakantiefonds tot uitbetaling van de loonkosten overgegaan.

ARTIKEL 35A – Vangnetregeling

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

1. De werknemer, die tijdens een bij CAO of door de werkgever vastgestelde collectieve bedrijfssluiting over onvoldoende vakantierechten beschikt ten behoeve van de voorziening in de loonderving over de dagen waarop in het bedrijf van zijn werkgever niet wordt gewerkt, heeft op zijn verzoek recht op een vergoeding vanuit het Garantiefonds conform de voorwaarden van de statuten en het reglement van het Garantiefonds
2. Bij een niet verplichte bedrijfssluiting wordt geen vergoeding betaald indien de werkgever gedurende de periode van bedrijfssluiting wel werk voor de werknemer beschikbaar heeft. Van een verplichte bedrijfssluiting is sprake op feestdagen, verplichte snipperdagen en extra verplichte snipperdagen.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt per dag het aantal uren waarop normaal gewerkt zou zijn, maal het PRIS-uurloon.
4. De uitkering, die betrekking heeft op verlofdagen, wordt bij wijze van voorschot door het Garantiefonds betaalbaar gesteld.
Op het voorschot worden gedurende de rest van het kalenderjaar, waarin de verlofperiode valt, waarover een vergoeding is verstrekt, plus het volgende kalenderjaar, in mindering gebracht de bedragen, die door de werkgever in het Vakantiefonds worden gestort ter voorziening in de loonderving over de vrije snipperdagen als bedoeld in artikel 34 lid 3 van deze CAO, vastgesteld op 0,75 maal het PRIS-uurloon per 4 weken. Het daarna resterende saldo van het voorschot komt ten laste van het Garantiefonds.

5. Een vergoeding, die wordt betaald over feestdagen of extra verplichte snipperdagen, komt volledig ten laste van het Garantiefonds.
6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2006. Daarna gelden de wettelijke bepalingen over loonbetaling tijdens bedrijfssluiting

ARTIKEL 36 – Vakantie werknemer UTA

1. Het bepaalde in de artikelen 34 en 35 is niet van toepassing op de werknemer UTA. Voor de werknemer UTA geldt hetgeen in de navolgende leden is bepaald.
2. Het als basis van vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt gelijk aan het kalenderjaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer UTA dient te worden bevestigd.
3. Bij een dienstverband, bij een en dezelfde werkgever, gedurende een volledig vakantiejaar, heeft de werknemer UTA recht op vakantie, met behoud van salaris, gedurende tenminste 25 dagen per jaar.
4.
 - a. Jeugdige werknemers UTA tot 18 jaar hebben recht op tenminste 29 werkdagen vakantie per jaar.
 - b. Jeugdige werknemers UTA die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op tenminste 19 werkdagen vakantie per jaar.
 - c. Werknemers UTA van 55 jaar en ouder hebben recht op het hierna genoemde aantal vakantiedagen per jaar:

- 55 jaar	35 dagen
- 56 jaar	36 dagen
- 57 jaar	37 dagen
- 58 jaar	38 dagen
- 59 jaar	39 dagen
- 60 jaar en ouder	40 dagen
 - d. De werknemer UTA van 60 jaar of ouder heeft in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) recht op zoveel extra doorbetaalde verlofdagen als nodig is om een vierdaagse werkweek te realiseren, met een maximum van 25 dagen. In het jaar voorafgaand aan pensionering niet opgenomen dagen vervallen bij pensionering.
5. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het op grond van de leden 3 en 4 van dit artikel voor de werknemer UTA geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen. Voor de berekening geldt de in lid 8 opgenomen evenredigheidsformule.

6. Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer UTA die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer UTA daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer UTA worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer UTA een verklaring uitreiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer UTA op dat tijdstip nog toekomen blijkt.
7. a. De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer UTA, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De vakantie wordt op een zodanig tijdstip vastgesteld dat de werknemer UTA voldoende gelegenheid heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie.
- b. De werknemer UTA heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie.
8. Evenredigheidsformule
- $$X = \frac{a \times b + Y}{52}$$
- waarin X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer UTA recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd.
- waarin a = aantal weken dienstverband in het vakantiejaar waarbij gedeelten van weken naar boven worden afgerond op hele weken.
- waarin b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.
- waarin Y = aanvulling naar volle vakantiedagen.
9. Bij de vaststelling van snipperdagen heeft de werknemer UTA de mogelijkheid om maximaal 5 snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen.
10. De werknemer UTA van 55 jaar en ouder heeft het recht om gedurende het hele jaar 4 dagen per week te werken door middel van gebruik van zijn verlof en snipperdagen, ATV-dagen, feestdagen, aangevuld met kooldagen.
11. De werknemer UTA heeft recht op vrijaf op de in artikel 11 genoemde dagen.

ARTIKEL 37 – Vakantietoeslag werknemer UTA

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer UTA dient te worden bevestigd.

2. Aan de werknemer UTA zal jaarlijks een vakantietoeslag worden betaald van tenminste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de Ziektewet.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal uiterlijk plaatsvinden in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal aan de werknemer UTA het hem op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem worden verrekend.

ARTIKEL 38 – Arbeidsduurverkorting werknemer UTA

1. ATV-dagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt. De werknemer UTA heeft recht op zeven ATV-dagen per kalenderjaar. De ATV-dagen worden voor het seizoen 2005/2006 vastgesteld op 29 en 30 december 2005 en 2, 3, 4, 5 en 6 januari 2006.
2. De werkgever zal aan de werknemer UTA gedurende een ATV-dag het loon als bij werken doorbetalen minus eventuele vergoedingen voor die dag.
3. Het recht op ATV-dagen vervalt indien de werknemer UTA op deze dagen arbeidsongeschikt is of recht heeft op verzuim krachtens artikelen 39 en 40 lid 2.

ARTIKEL 39 – Kort verzuim

1. Met ingang van 1 januari 2006 heeft de werknemer, in afwijking van het bepaalde in artikel 4.1 tot en met 4.6 van de Wet arbeid en zorg, geen recht op loonbetaling over perioden van calamiteiten- en kort verzuimverlof, waaronder overlijden van huisgenoten of naaste familie en bevalling van de partner. De werknemer kan in de loonderving voorzien door opname van zijn Levenslooptrekening.
2. Naast de in de Wet arbeid en zorg genoemde omstandigheden heeft de werknemer recht op onbetaald verlof bij de volgende gelegenheden:
 - a. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer twee dagen;
 - b. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn (schoon)ouders ten hoogste een dag;
 - c. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen, zwagers en schoonzusters en in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, één arbeidsdag.

ARTIKEL 39 A – Kortverzuim tot 1 januari 2006

1. Uitsluitend in het geval er loon zou worden gederfd, omdat het verzuim op werkdagen valt en de omstandigheden waarvoor werd verzuimd redelijkerwijs niet buiten werktijd

konden plaatsvinden, zal door de werkgever in de in dit artikel genoemde gevallen het voor de werknemer geldende loon worden vergoed.

2. a. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, bij bevalling van de echtgenote of adoptie van een kind, zal in totaal het verzuim van twee arbeidsdagen worden vergoed.
Wanneer de bevalling van de echtgenote plaatsvindt in het weekend, zal in totaal het verzuim van één arbeidsdag worden vergoed, te weten de daarop volgende werkdag.
- b. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn (schoon)ouders zal ten hoogste een dag verzuim worden vergoed.
- c. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen, zwagers en schoonzusters en in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, zal het verzuim van één arbeidsdag en in gevallen waarin de werknemer in verband met zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats is gehuisvest, van twee arbeidsdagen worden vergoed.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 45 zal de werkgever in geval van verzuim om in dit lid vermelde redenen, de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse openbaar vervoer) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug vergoeden.

3. a. Bij het overlijden en de uitvaart van een van de ouders van de werknemer, zijn schoonouders, uitwonende kinderen, waaronder begrepen schoonzoons en schoondochters en pleegkinderen zal in totaal het verzuim van twee arbeidsdagen worden vergoed.
- b. Bij de uitvaart van overgrootouders, grootouders, pleegouders, kleinkinderen, achterkleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, halfbroers en halfzusters van de werknemer respectievelijk van de echtgenoot/echtgenote van de werknemer, zal het verzuim van één arbeidsdag en in gevallen waarin de werknemer in verband met zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats is gehuisvest, van twee arbeidsdagen worden vergoed.
- c. Bij overlijden en de uitvaart van de echtgenote/echtgenoot of een inwonend kind van de werknemer zal het verzuim worden vergoed vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart; deze bepaling geldt ook bij overlijden van een inwonende ouder, voor zover de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis en dergelijke.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 45 zal de werkgever in geval van verzuim om in dit lid vermelde redenen, de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse openbaar vervoer) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug vergoeden.

4. Voor medische keuringen op verzoek van de werkgever zowel als de periodieke keuringen door de regionale Bedrijfsgezondheidsdiensten, zal ten hoogste de duur van het werkelijk verzuim worden vergoed.

5. Bij uitoefening van de stembevoegdheid zal het noodzakelijke verzuim van ten hoogste 2 uur worden vergoed.
Bij de uitoefening van een door de wet of de overheid opgelegde verplichting is artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
6. Wordt een werknemer door zijn behandelend geneesheer naar een specialist of een medisch consultatiebureau verwezen, hetzij voor onderzoek dan wel voor behandeling en kan hem krachtens de Ziektewet over dit verzuim geen uitkering worden verleend, dan zal de werkgever hem het werkelijk verzuim tot ten hoogste een dag per bezoek vergoeden.
7. Bij doktersbezoek en voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit of voor halfjaarlijkse controle zal, voor zover een en ander niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd, het verzuim worden vergoed tot ten hoogste twee uur, ingeval de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot ten hoogste drie uur, ingeval de werknemer in een andere plaats woonachtig is.
Aanspraak op vergoeding van het verzuim kan alleen worden gemaakt indien hiervan tijdig kennis is gegeven, terwijl in het geval van bezoek aan de tandarts voor halfjaarlijkse controle de saneringskaart moet worden getoond.
8. Bij ziekenhuisopname van de echtgenote/echtgenoot heeft de werknemer recht op maximaal 1 dag doorbetaald verzuim per jaar voor begeleiding van de echtgenote/echtgenoot naar of van het ziekenhuis. Onder ziekenhuisopname wordt in dit kader ook verstaan dagbehandeling in een ziekenhuis of polikliniek.
9. Bij verhuizing van de werknemer wordt het verzuim van maximaal 1 dag per jaar door de werkgever vergoed.
10. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2006.

ARTIKEL 40 – **Bijzonder verlof**

1. *Een werknemer, die lid is van een van de deelnemende werknemersorganisaties heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering ofwel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd.*
2. Werknemers van 62 tot en met 64 jaar kunnen, met doorbetaling van loon, drie werkdagen per jaar vrij krijgen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.

HOOFDSTUK 5 – VERGOEDINGEN**ARTIKEL 41 – Vergoeding reiskosten**

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven 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. Vanaf 1 maart 2005 bedraagt de in lid 1 genoemde vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 4,00 per werkweek, respectievelijk 0,80 per werkdag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 5,25 per werkweek, respectievelijk € 1,05 per werkdag, indien niet meer dan 20 kilometer moet worden afgelegd, aangevuld met € 0,07 voor elke kilometer welke meer dan 20 kilometer moet worden afgelegd;
 - c. voor het gebruik van een auto: € 0,28 per kilometer.
 - d. De chauffeur, die door de werkgever als zodanig is aangewezen, heeft voor elke dag dat hij/zij het vervoer van één of meer meerrijder(s) verzorgt, recht op een belaste toeslag volgens onderstaande tabel, tenzij het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

Toeslag per dag	0-30 km	31-65 km	66 km en meer
Enkele reisafstand	€ 2,27	€ 2,84	€ 3,40
1 of 2 meerrijders	€ 3,40	€ 6,81	€ 10,22

- e. Voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen € 0,22 per kilometer ongeacht of er al dan niet een passagier wordt vervoerd.
3. Vanaf 20 juni 2005 bedraagt de in lid 1 genoemde vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 4,05 per werkweek, respectievelijk 0,81 per werkdag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 5,35 per werkweek, respectievelijk € 1,07 per werkdag, indien niet meer dan 20 kilometer moet worden afgelegd, aangevuld met € 0,07 voor elke kilometer welke meer dan 20 kilometer moet worden afgelegd;
 - c. voor het gebruik van een auto: € 0,28 per kilometer.
 - d. De chauffeur, die door de werkgever als zodanig is aangewezen, heeft voor elke dag dat hij/zij het vervoer van één of meer meerrijder(s) verzorgt, recht op een belaste toeslag volgens onderstaande tabel, tenzij het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

Toeslag per dag	0-30 km	31-65 km	66 km en meer
Enkele reisafstand	€ 2,30	€ 2,88	€ 3,45
1 of 2 meerrijders	€ 3,45	€ 6,91	€ 10,37

- e. Voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen € 0,22 per kilometer ongeacht of er al dan niet een passagier wordt vervoerd.
4. Indien naar het oordeel van de werkgever, bij het reizen van en naar het werk of bij het reizen tijdens en ten behoeve van het werk door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) voor rekening van de werkgever komen.
5. De werkgever is verplicht specificatie te geven van reiskosten. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reiskostenvergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.
Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en geen reiskostenvergoeding betaalt op basis van één van de in dit artikel genoemde vervoermiddelen, geldt de reiskostenvergoeding op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer, een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 8. van dit artikel.
6. Indien een werknemer een door de werkgever aangewezen ARBO-dienst bezoekt, dienen de reiskosten, na overlegging van het gebruikte vervoersbewijs, door de werkgever te worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer. De reistijd wordt vergoed op basis van het grondslaguurloon plus prestatietoeslag en verlofwaarde, voor zover het loon niet wordt doorbetaald op basis van artikel 30 lid 1.
Indien de werknemer op eigen initiatief de ARBO-dienst bezoekt, dient hij vooraf in overleg te treden met zijn werkgever.
7. Reiskosten voor een bezoek aan een SOLVENT team en/of een medisch onderzoek naar beroepsziekten worden door de werkgever vergoed op basis van lid 2 en 3 van dit artikel.
8. Voor het vervoer met een door de werkgever op zijn kosten ter beschikking gesteld vervoermiddel is geen reiskostenvergoeding van toepassing.
9. De werkgever is verplicht, naast de kilometervergoeding in lid 2 sub c en lid 3 sub c van dit artikel de werkelijk gemaakte kosten van het werkverkeer, zoals parkeerkosten en tolheffingen, volledig te vergoeden.

ARTIKEL 42 – Reisuren

1. a. De duur van de reis bij het zich naar en van het werk begeven, welke wordt gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel, of een eigen vervoermiddel zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende grondslaguurloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed.

- b. Indien een werknemer als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt zal hem evenwel ook de eerste 60 minuten reistijd worden vergoed.
2. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 1 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.
3. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of voor de bepaling van de reisduur wordt uitgegaan van de werkelijke reistijd of dat gebruik wordt gemaakt van de volgende aannames voor de per uur af te leggen afstand:
 - a. per rijwiel 15 kilometer;
 - b. per bromfiets 25 kilometer;
 - c. per motorvoertuig op minder dan vier wielen 40 kilometer;
 - d. per auto 50 kilometer.
4. De werkgever is verplicht specificatie te geven van de reisure. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reisurevergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.

Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en geen reisurevergoeding betaalt op basis van één van de in dit artikel genoemde vervoermiddelen geldt de reisurevergoeding op basis van het openbaar vervoer.
5.
 - a. Indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10,5 uur, zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.

Op de dagen waarop in meertijd werk wordt verricht, bedraagt het hiervoor genoemde aantal uren 11 (in plaats van 10,5).
 - b. Voor werknemers die deelnemen aan werkspreiding zal, indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 11,5 uur, de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.
6. CAO-partijen kunnen op verzoek dispensatie verlenen voor een in overleg met de Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering overeengekomen van het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel afwijkende regeling.
7. De werkgever zal inzake de vaststelling van de verschillende tijdstippen waarop werk, rust- en reistijden aanvangen respectievelijk aflopen met de betrokken werknemers overleg plegen.

ARTIKEL 43 – Uitrustingsvergoeding

1. Aan de werknemer zal in verband met
 - a. aanschaf van werkkleding, waaronder ook schoenen worden verstaan, en
 - b. het onderhoud en wassen van werkkleding, alsmede het onderhoud van schoei-
sel, en
 - c. buitengewone schoonmaakmiddelen*met ingang van 1 maart 2005 een uitrustingsvergoeding worden verstrekt van € 6,75 per werkweek, c.q. € 1,35 per gewerkte dag. Met ingang van week 25 van 2005 bedraagt de vergoeding € 6,85 per werkweek c.q. € 1,37 per gewerkte dag.*
2. Bij bijzondere werkomstandigheden – zoals zeer vuile arbeid – kunnen aan de werknemer extra overalls en dergelijke worden verstrekt of vergoed. De werkgever zal deze bijzondere werkomstandigheden, die leiden tot deze extra verstrekking of vergoeding, ten behoeve van de belastingdienst dienen aan te tonen.
3. Gereedschappen zullen door de werkgever aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

ARTIKEL 44 - Overige vergoedingen

In geval van overwerk als bedoeld in artikel 12 van deze CAO wordt door de werkgever *per 1 maart 2005* een maaltijdvergoeding van € 6,44 betaald. Per 20 juni 2005 bedraagt de vergoeding € 6,54.

ARTIKEL 45 – Bij tijdelijk verblijven elders

1. Indien het werk zover buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen respectievelijk buiten diens woonplaats gelegen is dat de werknemer naar het oordeel van de werkgever en de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zal op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt.
2. Eenmaal per week zullen de in dit artikel bedoelde werknemers naar huis mogen gaan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van deze overeenkomst omtrent de arbeidsduur per week.
3. De werknemer bedoeld in dit artikel, behoudt recht op vrije voeding en logies indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht om op zijn kosten zodanige werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij woonachtig is, zal de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer éénmaal per week op kos-

ten van de werkgever haar/hem kunnen bezoeken.

Dit laatste geldt ook voor de ouders van de werknemers die inwonende, ongehuwde kinderen zijn.

Door de werkgever zullen worden vergoed, de reiskosten gemaakt voor gebruik van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).

ARTIKEL 46 – Arbeid buiten de woonplaats door werknemer UTA

Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:

- a. indien de werknemer UTA op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
- b. indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief) het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.

HOOFDSTUK 6 – OVER DE (VAK)OPLEIDING

ARTIKEL 47 – De vakopleiding

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer die de opleiding op niveau 1 volgt (assistent) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 1 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consulent van Savantis, maximaal met één half jaar worden verlengd tot maximaal 1,5 jaar.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer die de opleiding op niveau 2 volgt (schilder) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 2 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consulent van Savantis, maximaal met één jaar worden verlengd tot maximaal 3 jaar.
3. In aanvulling op het bepaalde in de leden 1 en 2 is het samenwerkingsverband zoals beschreven in artikel 48 verplicht de werknemer die de opleiding op niveau 3 volgt (gezel-schilder) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 2 jaar.
4. De werkgever is verplicht de werknemer, met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan, met behoud van loon voor het noodzakelijk verzuim binnen de normale werktijd, in de gelegenheid te stellen tot het bijwonen van theoretisch onderwijs, dat voldoet aan de kwalificatiestructuur van Savantis, en tot het afleggen van de examens Beroepsbegeleidend onderwijs. Als deze werknemer dit theoretisch onderwijs niet bijwoont, zal hij gehouden zijn op het werk te verschijnen c.q. te blijven.

ARTIKEL 48 – Samenwerkingsverbanden

1. Begripsomschrijving
Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan: een stichting of vereniging van werkgevers in het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor Samenwerkingsverbanden van Savantis, en die met Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.
Onder werknemer wordt in dit CAO-artikel verstaan: de werknemer in de zin van de CAO, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt en met wie een leerovereenkomst of beroepspraktijkvormingsovereenkomst is gesloten (mede ondertekend door Savantis).
2. Duur van de overeenkomst
Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een beroepspraktijkvormingsovereenkomst afgesloten voor de periode dat de assistentopleiding (WEB-niveau 1), dan wel de opleiding schilder (WEB-niveau 2), dan wel de opleiding gezel-schilder (WEB-niveau 3) met goed gevolg wordt doorlopen.
Indien de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt verbroken, is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd.

3. Lonen
 - a. Vanaf de aanvang van de opleiding geldt gedurende 4 maanden een beloning ter hoogte van 0,75 maal het voor de werknemer geldende uurloon voor 30 uren per week (0,8 maal het uurloon voor werknemers van 22 jaar of ouder voor 37,5 uren per week).
 - b. Voor partieel leerplichtigen geldt dezelfde regeling.
 - c. Het samenwerkingsverband betaalt ten behoeve van de werknemer ook gedurende de eerste 4 maanden van de opleiding de volledige verlofwaarde.
4. Voor samenwerkingsverbanden zijn de richtlijnen van Savantis van toepassing. Voor het overige is de CAO van toepassing.

ARTIKEL 49 – Leermeester

Ten behoeve van begeleiding van één of meer leerlingen heeft de leermeester, die met goed gevolg de vijfdaagse cursus leermeester van Savantis heeft afgerond en die daadwerkelijk een of meer leerlingen begeleidt, recht op vrijstelling van 5% van de normale werktijd per leerling, met een maximum van 10% van de normale werktijd.

ARTIKEL 50 – Vakopleiding en vorming werknemer UTA

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer UTA tot en met de leeftijd van 23 jaar die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, (WEB), met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten zal de betreffende werknemer UTA het werk zoveel eerder mogen beëindigen als afhankelijk van de afstand voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is. De werknemer UTA kan niet worden ontslagen gedurende de periode van de basis beroepsopleiding (primaire opleiding) van maximaal 2 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consulent van het betreffende Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, maximaal met één jaar worden verlengd tot maximaal 3 jaar.
2. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

ARTIKEL 51 – Volgen van cursussen door de werknemer UTA

1. De werknemer UTA is verplicht indien dit bij de aanstelling is overeengekomen bedrijfskursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie welke de werknemer UTA in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de

werkgever. Indien de cursussen plaatsvinden binnen de normale arbeidstijd is de werkgever bovendien het volledige loon verschuldigd.

2. Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer UTA met het oogmerk dat na het volgen van een cursus de werknemer UTA beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer UTA voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan zal de werkgever tenminste tweederde van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd. Indien de cursussen plaatsvinden binnen de normale arbeidstijd is de werkgever bovendien het volledige loon verschuldigd.

ARTIKEL 52 – Scholing

1. De werknemer heeft *tot 1 januari 2007 en* voor zolang hiervoor voldoende financiële middelen voorhanden zijn binnen het paritaire Scholings- en Werkervaringsfonds voor het Schildersbedrijf (SWEF), een individueel recht op 1 scholingsdag per jaar om, met behoud van loon en verlofwaarde, een cursus te volgen uit de door het SWEF ontwikkelde scholingscatalogus, dan wel een loopbaanadvies te verkrijgen van een onafhankelijk bureau.
2. De werknemer kan het recht op scholing opsparen tot maximaal 5 dagen.
3. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer de werknemer de scholing volgt.
4. Voor na 1 januari 2004 gevolgde en in de catalogus benoemde cursussen, verstrekt het SWEF een bijdrage in de opleidingskosten.
5. Voor het loon over scholingsdagen en cursuskosten kan de werknemer na 1 januari 2006 een beroep doen op zijn individuele budgetrekeningen (Levensloop en budgetrekening).

ARTIKEL 53 - Erkenning Verworven Competenties (EVC)

- 1 De werknemer van 25 jaar en ouder die minimaal vijf jaar in de bedrijfstak werkt, heeft tot 1 januari 2006 het recht op Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en het recht om in verband daarmee de scholing te volgen die leidt tot officiële diplomering.
- 2 Savantis bepaalt of een werknemer voor EVC in aanmerking komt en welke scholing nodig is om tot officiële diplomering te komen. De voorwaarden voor EVC zijn opgenomen in bijlage 4 bij deze CAO.

HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 54 – **Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk**

Jeugdige werknemers tot 18 jaar mogen niet in tarief werken, alsmede niet in tanks. Constructieschilderwerk kan wel door jongeren beneden de leeftijd van 20 jaar uitgevoerd worden, mits dit onder toezicht gebeurt.

Dit toezicht houdt in zowel op de naleving van ter plaatse geldende veiligheidsvoorschriften (waaronder in ieder geval de verplichting tot het dragen van veiligheidsgordels en -helmen) als ook op de voorwaarde dat het werk niet boven de voorgeschreven hoogte van 15 meter wordt verricht.

ARTIKEL 55 – **Reïntegratie**

Indien de werkgever van een arbeidsongeschikte werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan de reïntegratie, heeft de werknemer het recht, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, zelf een reïntegratiebedrijf in te schakelen. Voorzover de kosten van het reïntegratietraject niet uit wettelijke middelen worden gedekt, worden deze vergoed vanuit het O&O fonds.

ARTIKEL 56 – **Stichting Arbouw**

1. Alle werknemers in de zin van deze CAO hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. Alle werknemers in de zin van deze CAO hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, op het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg, als overeengekomen tussen de Stichting Arbouw en de gecertificeerde Arbo-diensten die voldoen aan de door de stichting Arbouw opgestelde kwaliteitseisen. Voor het individugerichte pakket wordt verwezen naar bijlage 5 bij deze CAO.
3. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon over de duur van het werkelijke verzuim benodigd voor medische keuringen op verzoek van de werkgever, dan wel periodieke keuringen als opgenomen in het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg.
4. De werkgever is verplicht om functionarissen van een gecertificeerde Arbo-dienst in het kader van de uitvoering van het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg een eenmalig oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren indien daartoe volgens de Arbo-dienst aanleiding blijkt te bestaan. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwprojecten.

ARTIKEL 57– Intredekeuring

1. Om te bepalen of een werknemer lichamelijk geschikt is voor het verrichten van werkzaamheden binnen de bedrijfstak kunnen de werkgever en de werknemer, gelijktijdig met het overeenkomen van een arbeidsovereenkomst, een intredekeuring, die uitwijst of de werknemer geschikt is voor de beoogde functie, overeenkomen in de volgende situaties:
 - a. Een werknemer treedt voor het eerst in dienst bij een werkgever in de zin van deze CAO;
 - b. Een werknemer heeft, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie jaar geen dienstverband gehad bij een werkgever in de zin van deze CAO;
 - c. Een werknemer heeft, al dan niet met formeel behoud van dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie jaar feitelijk geen werkzaamheden verricht bij een werkgever in de zin van deze CAO;
2. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een Arbo-dienst, die een samenwerkingsverband heeft met Arbo. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden. Indien blijkt dat de werknemer ten tijde van de keuring al feitelijk in de functie werkzaam is, dan ontvangt de werknemer de uitslag in de vorm van een begeleidingsadvies. De werkgever ontvangt in dat geval geen uitslag.

ARTIKEL 58 – Arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte Risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) kunnen werkgevers gebruik maken van een voor de bedrijfstak ontwikkelde Branche RI&E.
2. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers de samenwerkingsafspraken ten aanzien van het arbobeleid en de maatregelen ter voorkoming van risico's op de bouwplaats, bij voorkeur schriftelijk vast te leggen in een Veiligheids- en Gezondheidsplan. Deze verplichting geldt voor ieder werk, onafhankelijk van de grootte en/of risico's.

ARTIKEL 59 – EHBO

1. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem een aanspraak geven op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruis-boekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld.
2. De binnen het kader van de 'regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma,

geven de werknemer een aanspraak op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.

3. De werkgever zal er voor zorg dragen, dat in zijn bedrijf voldoende verbandtrommels aanwezig zijn. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever voor een bepaald object een verbandtrommel beschikbaar stellen.

ARTIKEL 60 – Arbeidsomstandigheden

1. a. De werkgever zal maatregelen treffen opdat vanaf 1 november tot 1 april op bouwwerken waar binnenwerk moet plaatsvinden, indien noodzakelijk, de betreffende ruimten zo goed mogelijk tochtvrij gemaakt kunnen worden.
b. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de ruimten rondom met glas of ander materiaal zijn afgedicht.
2. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbesthoudende materialen te bewerken en te verwerken, behoudens vergunning van CAO-partijen op basis van artikel 8 van deze CAO. De bevoegdheid tot het verlenen van deze vergunning is opgedragen aan Arbouw.
3. Glas van 25 kg of meer dient door minimaal twee personen te worden geplaatst. Glas boven de 50 kilo mag alleen met hulpmiddelen worden vervoerd en geplaatst. De werkgever is verplicht deze hulpmiddelen ter beschikking te stellen.
4. Bij werken op een ladder mogen gewichten van maximaal 5 kg of voorwerpen van maximaal 1 m² worden vervoerd. Deze beperking geldt niet voor glaszetwerkzaamheden.
5. Doorwerkpakken
Indien werken met doorwerkpakken noodzakelijk is, zal de werkgever deze aan de betreffende werknemers in bruikleen geven.

ARTIKEL 61 – Persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werkgever is verplicht aan zijn werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. Indien de werkgever deze persoonlijke beschermingsmiddelen niet ter beschikking stelt is de werknemer gerechtigd zijn werk te onderbreken totdat de werkgever alsnog aan zijn verplichtingen voldoet. Gedurende deze onderbreking heeft de werknemer recht op doorbetaling van zijn volledige loon en de daarbij behorende verlofwaarde.
Informatie over persoonlijke beschermingsmiddelen is te verkrijgen bij Arbouw.
2. Indien de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen niet door de werknemer worden gebruikt, respectievelijk indien de schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakte veiligheidsvoorschriften niet worden opgevolgd kan

aan de werknemer een van de volgende sancties worden opgelegd:

- eerste overtreding: schriftelijke waarschuwing
- tweede overtreding: boete van € 11,-
- derde en volgende overtreding: boete van € 23,-
- de vierde en volgende overtreding kan aanleiding zijn tot ontslag.

Een boete mag de werkgever inhouden op het netto-loon met inachtneming van de wettelijke bepalingen (artt. 632, 650 en 651 Boek 7 Burgerlijk Wetboek).

HOOFDSTUK 8 – OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 62 – Pensioenfonds

1. Er is een Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders- en Afwerkings- en Glaszetbedrijf, waarin werkgevers en werknemers deelnemen. De werkgevers en werknemers kunnen overeenkomstig het pensioenreglement van genoemde stichting aanspraak maken op een pensioenuitkering.
2. *De werknemer voor wie buiten zijn schuld geen of te weinig premie wordt afgedragen en voor wie als gevolg daarvan geen dan wel te weinig aanspraken worden opgebouwd, kan in principe op basis van het Reglement van het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders- en Afwerkingsbedrijf aanspraak maken op bijboeking van pensioenrechten.*

ARTIKEL 63 – VP-hiaatregeling

1. De werknemer die de 60 jarige leeftijd bereikt en op 1 januari 1998 45 jaar of ouder was en op die datum tot de bedrijfstak behoorde, kan met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij 60 jaar wordt of een latere datum gebruik maken van de VP-hiaatregeling overeenkomstig de voorwaarden opgenomen in het VP-hiaatreglement van de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf.
2. De werknemer, die op basis van het vorige artikellid kan uittreden, kan gebruik maken van de mogelijkheid van deeltijd-VP-hiaat in hele dagen, tot een maximum van twee dagen per week. De verdeling in werktijd en VP-hiaat dient in overleg tussen werkgever en werknemer te worden vastgesteld.

ARTIKEL 64 – Spaarloonregeling

1. De werkgever is verplicht op verzoek van zijn werknemer(s) de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten ten behoeve van de spaarloonregeling van zijn werknemers.
De spaarloonregeling dient te voldoen aan de voorwaarden als opgenomen in de "Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen", gepubliceerd in de Staatscourant van 13 december 1993, nr. 241, zoals deze nadien gewijzigd is.
De Spaarloonregeling van de werknemer houdt voor de werkgever slechts een administratieve en per saldo geen financiële verplichting in.
2. De werknemer is gerechtigd aan de spaarloonregeling deel te nemen voor een door hem te bepalen spaarbedrag.

3. Bij deelname aan een Levensloopregeling is deelname aan een spaarloonregeling niet mogelijk.

ARTIKEL 65 – Levensloopregeling

1. De werkgever is verplicht om de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten ten behoeve van een levensloopregeling voor zijn werknemers.
De levensloopregeling dient te voldoen aan de voorwaarden als opgenomen in het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting.
2. De werkgever stort met ingang van 1 januari 2006 bij iedere loonbetaling een bedrag gelijk aan 1,6% van het brutoloon van de werknemer op diens Levenslooplekening. De werknemer kan de werkgever verzoeken het bedrag belast aan hem uit te betalen.
3. De werknemer is gerechtigd naast het door de werkgever te storten bedrag de werkgever te verzoeken, binnen de fiscale grenzen, een gedeelte van zijn brutoloon op de levenslooplekening te storten.

ARTIKEL 66 – Individuele Budgetrekening

1. De werkgever is met ingang van 1 januari 2006 verplicht bij iedere loonbetaling een bedrag gelijk aan 0,4% van het brutoloon van de werknemer te storten op een op naam van de werknemer gestelde geblokkeerde "budgetrekening".
2. De werknemer kan over het tegoed van de geblokkeerde rekening beschikken ten behoeve van scholing.

ARTIKEL 67 – Kinderopvang

1. De werknemer, die gebruik maakt van een kinderopvangregeling, die voldoet aan de voorwaarden die gelden voor het verkrijgen van een bijdrage van de overheid, heeft recht op vergoeding van het werkgeversdeel, zijnde 1/6 deel van de kosten van kinderopvang met inachtneming van het volgens de wet in aanmerking te nemen maximum. Het werkgeversdeel wordt aan de werknemer betaalbaar gesteld door het O&O fonds onder nader door dit fonds te stellen voorwaarden.
2. De vergoeding van het werkgeversdeel vindt slechts plaats voorzover en zolang het O&O fonds over voldoende financiële middelen beschikt.

ARTIKEL 68 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen de

leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. *De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming c.q. werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.*
2. *De contactpersoon kan binnen de onderneming contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).*
3. *De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.*
4. *De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.*
5. *De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.*
6. *De werkgever zal – als regel buiten bedrijfstijd – nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.*
7. *De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.*
8. *De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan 2 jaar geleden deze functie bekleed heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.*
9. *Indien tussen werkgever en werknemer problemen ontstaan over de rechtspositie van de vakbondscontactpersoon, kan inschakeling plaatsvinden van een vanuit CAO-partijen te benoemen "Commissie van goede diensten".*

ARTIKEL 69 – Verzekering tegen ziektekosten

1. Tot 1 januari 2006 of zoveel later als de Zorgverzekeringswet wordt ingevoerd geldt dat indien en zolang de werknemer niet valt onder de bepalingen van de ziekenfondswet en hij een ziektekostenverzekering afsluit welke tenminste voldoet aan de in lid 4 genoemde voorwaarden, de werkgever hem een bijdrage zal toekennen als beschreven in lid 3.

De werkgeversbijdrage zal in periodieke termijnen worden betaald, tegen overlegging door de werknemer van het bewijs van betaling der verzekeringspremie. Een en ander behoudens het bepaalde in lid 2.

2. Indien de werkgever ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemer een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en deze tenminste voldoet aan de in lid 4 genoemde voorwaarden, kan de werkgever vergoeding van de in lid 1 bedoelde bijdrage afhankelijk stellen van deelname van de werknemer aan deze verzekering. De werkgever is bevoegd van de werknemer een bijdrage in de premie voor bovengenoemde verzekering te heffen, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde. De werknemersbijdrage in de premie kan voldaan worden in periodieke termijnen, gespreid over het jaar.
3. De werkgeversbijdrage, tezamen met een eventuele anderszins toegekende tegemoetkoming aan de werknemer met betrekking tot zijn ziektekosten, zal tenminste 50% van de premie bedragen, met dien verstande dat de werknemer niet meer zal kunnen claimen dan het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen als de werknemer verplicht verzekerd was.
4. Onder een ziektekostenverzekering als bedoeld in dit artikel wordt verstaan een verzekering behelzende voor de werknemer en zijn gezinsleden vergoedingen in de rubrieken:
 - a. kosten van verpleging en behandeling in de laagste klasse van een ziekenhuis, een sanatorium en een psychiatrische inrichting;
 - b. kosten van niet-klinische specialistische behandeling;
 - c. kosten van kunst- en hulpmiddelen.
5. Met ingang van 1 januari 2006 of zoveel later als de Zorgverzekeringswet wordt ingevoerd vervallen de voorgaande leden van dit artikel en kan de werknemer de kosten van fysiotherapie, voorzover die niet gedekt worden uit de basisverzekering, declareren bij het O&O fonds.

ARTIKEL 69A – Voorwaarden zorgverlof algemeen

1. Tot 1 januari 2006 heeft een werknemer, onder nader door het bestuur van de Stichting AZOR vast te stellen voorwaarden, recht op maximaal 10 dagen palliatief verlof, 10 dagen rouwverlof, 3 dagen kraamverlof en een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. De kosten van deze arbeid- en zorgregelingen worden door A&O Services op basis van declaratie vergoed aan de werkgever, en in het geval van kinderopvang aan Kintent.
2. Het recht van de werknemer bestaat slechts voorzover de financiële middelen van de Stichting AZOR daartoe toereikend zijn.
3. De werkgever meldt vooraf aan A&O Services wanneer hij een werknemer palliatief, of kraamverlof verleent. De werkgever meldt zo spoedig mogelijk wanneer hij een

werknemer rouwverlof verleent. A&O Services deelt hem mede of nog voldoende financiële middelen beschikbaar zijn.

4. De werkgever declareert de loonkosten in verband met palliatief-, rouw- of kraamverlof op door A&O Services voorgeschreven wijze uiterlijk voor het einde van de derde vierwekenperiode volgend op de verlofperiode.
5. Op de door A&O Services te betalen vergoeding worden aan de werkgever of de werknemer voor dezelfde gebeurtenis vanuit andere regelingen betaalde vergoedingen in mindering gebracht.

ARTIKEL 69B – Palliatief verlof (stervensbegeleiding)

1. Tot 1 januari 2006 heeft de werknemer recht op maximaal tien dagen verlof met behoud van het volledige loon, zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag, in verband met stervensbegeleiding van een terminaal zieke huisgenoot.
2. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit A&O Services aan de werkgever bedraagt het loon over maximaal 75 uur.
3. Na beëindiging van de periode van palliatief verlof declareert de werkgever, onder overlegging van een overlijdensverklaring van de betreffende huisgenoot van de werknemer, het aan de werknemer tijdens diens verlof uitbetaalde loon.

ARTIKEL 69C - Rouwverlof

1. Tot 1 januari 2006 heeft de werknemer recht op tien dagen rouwverlof met behoud van het volledige loon zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag in geval van overlijden van partner, kind of ouder. De ouder dient ten tijde van het overlijden op hetzelfde adres te wonen als de werknemer.
2. Het rouwverlof dient te worden opgenomen aansluitend aan het verlof als bedoeld in artikel 39A lid 3 van de CAO.
3. Na beëindiging van de periode van rouwverlof declareert de werkgever, onder overlegging van een overlijdensverklaring van de betreffende huisgenoot van de werknemer, het aan de werknemer tijdens diens verlof uitbetaalde loon.

ARTIKEL 69D - Kraamverlof

1. Tot 1 januari 2006 heeft de werknemer bij bevalling van de echtgenote recht op drie werkdagen kraamverlof met behoud van het volledige loon zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag.

2. De werknemer dient deze dagen aansluitend aan het verlof als bedoeld in artikel 39A, lid 2 van de CAO, maar uiterlijk binnen vier weken na de bevalling op te nemen.
- 3 Na beëindiging van de periode van kraamverlof declareert de werkgever, onder overlegging van een kopie van de geboorteakte van het betreffende kind het aan de werknemer tijdens diens verlof uitbetaalde loon, doch met een maximum van drie dagen.

HOOFDSTUK 9 – SOCIALE FONDSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN

ARTIKEL 70 – Algemene Bepalingen

1. De bepalingen opgenomen in dit hoofdstuk vervallen met ingang van 1 januari 2006. Bepalingen betreffende sociale fondsen en premieverplichtingen worden met ingang van die datum opgenomen in de CAO voor het Schilders- en Onderhoudsbedrijf inzake Bedrijfstakeigenregelingen.
2. De bepalingen van:
 - de statuten en het reglement van de Stichting Vakantiefonds voor het Schilders, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, verder te noemen 'het Vakantiefonds';
 - de statuten en het reglement van de Stichting Arbeid, Zorg, Opleiding, Ontwikkeling en Reïntegratie (AZOR), verder te noemen AZOR;
 - *de statuten en het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf, verder te noemen 'het Pensioenfonds'*;
 - de statuten en het reglement van de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-Afwerkings- en Glaszetbedrijf, verder te noemen 'het VUT-fonds';
 - de statuten en het reglement van de Stichting Scholings- en Werkervaringsfonds Schildersbedrijf, verder te noemen 'SWEF';
 - de statuten en het reglement van de Stichting Scholings- en Werkervaringsverband Schilderen, verder te noemen 'SWEV';
 - de statuten en het reglement van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, verder te noemen 'AWS';
 - de statuten en het reglement van de Stichting Garantiefonds Schilders-Afwerkings- en Glaszetbedrijf, verder te noemen 'Garantiefonds';

als ook vastgestelde premiepercentages of vaste bijdragen, en nadere uitvoeringsvoorschriften van organisatorische aard en procedurele aard, welke door de besturen van bovengenoemde stichtingen worden gegeven binnen het kader en de doelstellingen van hun statuten en hun reglementen, binden werkgevers en werknemers alsof die bepalingen in deze CAO waren opgenomen. De statuten en reglementen van deze Stichtingen worden geacht deel uit te maken van deze CAO.

3. Waar in deze CAO wordt gesproken over bijdrage- en premieverplichtingen van de werkgevers jegens bovengenoemde fondsen, wordt daarmee aan het bestuur van deze fondsen een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers toegekend. De besturen van deze fondsen kunnen bepalen dat een dergelijk recht wordt uitgeoefend door A&O Services, waaraan voornoemde fondsen de administratie hebben opgedragen.
4. De betalingen van de bijdragen en premies ter voorziening in de doelstellingen van het Vakantiefonds, AZOR, *het Pensioenfonds*, het VUT-fonds, SWEF, SWEV, AWS, Garantiefonds, de bijdrage voor de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf inzake 'Voorziening bij ongeval' (COV), dienen per periode van 4 weken bij wijze van voorschot te worden voldaan aan A&O Services.

5. De werkgever is verplicht om éénmaal per 4 weken, doch uiterlijk binnen 2 weken na afloop van de door A&O Services vast te stellen 4-wekenperioden, aan A&O Services volledige opgave te doen van de gegevens die nodig zijn voor de juiste vaststelling van de in lid 3 bedoelde bijdrageverplichtingen.
Daarnaast is de werkgever verplicht, door middel van het inzenden van de "Aan en Afmelding Dienstverband" (AAD) of een andere door A&O Services voorgeschreven wijze aan A&O Services, onverwijld mededeling te doen van iedere wijziging in de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers.
6. De werkgever is verplicht uiterlijk binnen vijf weken na afloop van de 4-wekenperiode de door hem verschuldigde bijdragen te voldoen.
7. A&O Services is bevoegd ten aanzien van de werkgever die niet ten volle aan voren genoemde verplichting voldoet, de door laatstbedoelde verschuldigde bedragen ambtshalve vast te stellen en te verhogen met een door de besturen vast te stellen opslagpercentage en tevens alle aan de invordering verbonden kosten in rekening te brengen.

ARTIKEL 71 – Vakantiefonds

1. Er bestaat een fonds tot vergoeding van tengevolge van algemeen erkende christelijke feestdagen, nieuwjaarsdag, Koninginnedag en Bevrijdingsdag gederfd loon, tot vergoeding van loonderving over vakantie- en verlofdagen, extra verplichte snipperdagen als genoemd in artikel 34, tot uitbetaling van de vakantietoeslag, alsmede de regeling 55 jaar en ouder, te weten de Stichting Vakantiefonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf.
2. De werkgever is voor iedere dag of gedeelte van een dag, waarop de werknemer jegens hem aanspraak op loon heeft, jegens de werknemer, met uitzondering van de werknemer UTA, gehouden tot het doen van een bijdrage aan het Vakantiefonds ter zake van de opbouw van diens verlofwaarden.
3. De in het vorige lid bedoelde bijdrage is het resultaat van het PRIS-uurloon maal het aantal uren of gedeelten van uren, waarover aanspraak bestaat op loon, maal het door het bestuur van het Vakantiefonds vastgestelde toepasselijke verlofwaarde-percentages. Over het verlofwaarde-percentages kan een korting, dan wel toeslag worden berekend volgens de bepalingen van het Vakantiefondsreglement.
4. De verlofwaarde-percentages zijn:

- werknemers van		na 130 dagen ziekte
18 jaar en ouder	26,941	15,693
- 17 jaar	29,267	15,980
- 16 jaar	30,771	16,128

5. Ter financiering van het extra verlof oudere werknemers is de werkgever aan het Vakantiefonds met ingang van 2005 een bijdrage verschuldigd van € 2,40 per werknemer, met uitzondering van de werknemer UTA, per dag in het hoogseizoen.
6. Als bijdrage in de administratiekosten van het Vakantiefonds is de werkgever aan het Vakantiefonds met ingang van 2005 een bijdrage verschuldigd van € 0,48 per werknemer, met uitzondering van de werknemer UTA, per dag in het hoogseizoen.
7. Achterstand in het nakomen door de werkgever ten aanzien van de in dit artikel neergelegde verplichtingen kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 679 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.

ARTIKEL 72 – Rechtenoverzicht

1. Door A&O Services wordt na afloop van iedere vier-weken-periode aan de werknemer een overzicht verstrekt van de voor hem bijgeboekte verlofwaarden. Verstrekking van overzichten kan via elektronische weg plaatsvinden. Indien de werkgever geen opgave heeft gedaan van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde gegevens, dan wel niet aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan, worden de rechten gedurende maximaal twee vier-wekenperioden ambtshalve vastgesteld en bijgeboekt. Indien sprake is van ambtshalve bijboeking wordt dit op het overzicht vermeld.
2. Indien de werkgever over twee vier-weken-perioden niet heeft voldaan aan zijn betalingsverplichting ter zake van de voor de werknemer verschuldigde verlofwaarden en/of geen opgave heeft gedaan van de voor het vaststellen van de bijdrage benodigde gegevens, worden door A&O Services daarna geen rechten meer bijgeboekt. Dit wordt op het rechtenoverzicht vermeld.
3. Indien de werkgever op een later tijdstip alsnog tot opgave van de benodigde gegevens overgaat of een gecorrigeerde opgave doet worden de ten behoeve van de werknemer bijgeboekte rechten daarmee in overeenstemming gebracht. Indien de (gecorrigeerde) opgave van de werkgever perioden betreft die liggen vóór de twee laatst verstreken vier-weken-perioden, vindt correctie door A&O Services alleen plaats na toestemming van de werknemer.

ARTIKEL 73 – Verzilvering

1. Voor zover de voor de werknemer gestorte bijdragen dit toelaten worden uit het Vakantiefonds vergoed de loonderving over het aantal verlofdagen, extra verplichte snipperdagen en feestdagen opgenomen in artikel 34, alsmede een vakantietoeslag van 8%, met inachtneming van hetgeen in het volgende lid is bepaald.
2. Nadere voorschriften betreffende de wijze waarop de werknemer over het ten behoeve van hem in het Vakantiefonds gestorte tegoed kan beschikken, worden in overeen-

stemming met de bepalingen dienaangaande in de statuten en het reglement van het Vakantiefonds, door het bestuur van het Vakantiefonds gegeven.

ARTIKEL 74 – AZOR

1. Er bestaat een fonds, dat onder andere tot doel heeft het verlenen van geldelijke steun ten behoeve van het bevorderen van de continuïteit en de werkgelegenheid in het laagseizoen, de winterpremieregelingen, bedrijfsgezondheidszorg, palliatief-, rouw- en kraamverlof, kinderopvang, voorlichting, reïntegratie, arbeidsmarktbeleid, scholing en bevordering vakopleiding, te weten de Stichting Arbeid, Zorg, Opleiding, Ontwikkeling en Reïntegratie (AZOR), gevestigd te Rijswijk (ZH).
2. De werkgever is voor iedere dag of gedeelte van een dag, waarop de werknemer jegens hem aanspraak op loon heeft, gehouden tot het doen van een bijdrage aan AZOR.
3. De door de werkgever aan AZOR verschuldigde bijdrage wordt door het bestuur vastgesteld.
4. Ten behoeve van het bevorderen van de continuïteit en werkgelegenheid in het laagseizoen (de "winterpremieregelingen"), is de werkgever in 2005 een bijdrage van 5,9% over het in het hoogseizoen aan zijn werknemers, met uitzondering van de werknemers UTA, betaalde loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (CSV). Over het in het laagseizoen betaalde loon is de werkgever geen bijdrage verschuldigd.
Het bestuur kan de werkgever dispensatie verlenen van de betaling van deze bijdrage.
5. Ten behoeve van de arbeid- en zorgregelingen (bedrijfsgezondheidszorg, palliatief-, rouw- en kraamverlof, kinderopvang, voorlichting, reïntegratie, arbeidsmarktbeleid, scholing en bevordering vakopleiding), is de werkgever verplicht over het loon in de zin van de CSV een bijdrage te betalen.
6. Over het loon over de periode van week 13 tot en met 24 van 2005 is de bijdrage voor arbeid en zorg als volgt samengesteld:

palliatief verlof, rouwverlof, kraamverlof	0,02%
kinderopvang	0,03%
bedrijfsgezondheidszorg	0,10%
reïntegratie	0,00%
arbeidsmarktbeleid/vakopleiding	0,25%

Over het loon over de periode van week 25 tot en met week 44 van 2005 wordt geen bijdrage gegeven.

ARTIKEL 75 – Vrijwillig Vervroegd Uittreden

1. Er bestaat een fonds, ter voorziening in de betaling van een uitkering aan werknemers die ingevolge het bepaalde in artikel 63 van deze CAO vervroegd uit het arbeidsproces treden, te weten de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf gevestigd te Rijswijk (ZH).
2. De werkgever is met betrekking tot de financiering van deze regeling verplicht aan A&O Services, althans aan de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, een bijdrage te betalen.
Deze bijdrage – welke wordt uitgedrukt in een percentage van de loonsom is de werkgever per 4-weken periode bij wijze van voorschot, dan wel in de vorm van een eenmalige heffing, verschuldigd.
3. a. De bijdrage bedoeld in het vorige lid, welke de werkgever is verschuldigd en waarbij tevens de werkgever een bijdrage op het loon van de werknemer inhoudt, bedraagt een percentage van het PRIS-uurloon en voor de werknemer UTA een percentage van het vast overeengekomen loon exclusief vakantietoeslag. Per uur wordt een maximum PRIS-loon in aanmerking genomen van € 20,81 verhoogd met de loonindices van na 20 juni 2005. De premie kan in één gecombineerd premiepercentage worden geheven met de premie voor de module Vroegpensioen van het Pensioenfonds.

De omslagpremie bedraagt:

	totale	premiedeel	premiedeel
	premie:	werkgever:	werknemer:
werknemer	1,67 %	0,835 %	0,835 %
werknemer UTA	1,43 %	0,715 %	0,715 %

In geval het totaal van de over enig kalenderjaar geheven bijdrage hoger dan wel lager blijkt te zijn dan het in dat jaar voor de uitvoering van de regeling benodigde bedrag, wordt het verschil ten gunste, respectievelijk ten laste van het volgend kalenderjaar gebracht.

3. b. Op de aan de werknemer uit te betalen VUT-uitkering wordt een vaste bijdrage ingehouden. Deze bijdrage bedraagt voor de werknemer, wiens uitkering voor het eerst tot uitbetaling is gekomen:
 - op of na 1 juli 1995 en vóór 1 januari 1998 3,25 %
 - op of na 1 januari 1998 4,15 %
 - op of na 1 januari 1999 4,4 %
4. In geval de overeenkomst na 31 december 2006 niet wordt voortgezet, zullen de afspraken en rechten uit hoofde van deze overeenkomst geldig blijven en zullen de daaruit voortvloeiende lasten worden nagefinancierd met inachtneming, c.q. analoge toepassing van het bepaalde in de leden 2 en 3.

ARTIKEL 76 – Scholings- en Werkervaringsfonds

1. Er bestaat een fonds, ter voorziening in de betaling van subsidies en bijdragen ten behoeve van de bevordering van de vakbekwaamheid van werknemers binnen de schilders- afwerkings- en glaszetbedrijfstak en ten behoeve van het scheppen van scholings- en werkervaringsplaatsen, te weten de Stichting Scholings- en Werkervaringsfonds Schildersbedrijf gevestigd te Rijswijk (ZH).
2. De werkgever is ten behoeve van dit fonds een bijdrage verschuldigd aan AZOR over het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering dat hij aan zijn werknemers heeft betaald in het hoogseizoen. Over het loon betaald in het laagseizoen is geen premie verschuldigd. Bedoelde (hoogseizoen)premie bedraagt in 2005 tot en met week 24 0,8%. Met ingang van week 25 van 2005 wordt geen premie meer geheven.

ARTIKEL 77 – Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen

1. Er bestaat een fonds, ter voorziening in de betaling van de in artikel 30, lid 3, artikel 31 en artikel 32 van deze CAO genoemde aanvullende en vervangende uitkeringen aan werknemers, die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet of de Werkloosheidswet ontvangen, te weten de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (AWS), gevestigd te Rijswijk (ZH).
2. De werkgever is voor de financiering van de aanvullingen als bedoeld in lid 1 een totaalbijdrage verschuldigd van 1,5% van het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. Deze bijdrage houdt de werkgever volledig in op het loon van de werknemer. Indien ten behoeve van de eindejaarsuitkering WAO als bedoeld in artikel 30 lid 3 een hogere premie benodigd is, komt ook deze hogere premie volledig voor rekening van de werknemer.

ARTIKEL 78 – Garantiefonds

1. Er bestaat een fonds, ter voorziening in de betaling van uitkeringen aan werknemers in geval de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 19, artikel 23, artikel 30 of artikel 33 van deze CAO, of in geval de werknemer over onvoldoende saldo bij het Vakantiefonds beschikt om te voorzien in de loonderving over verlofdagen, feestdagen of extra verplichte snipperdagen, te weten de Stichting Garantiefonds Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf gevestigd te Rijswijk (ZH).
2. Voor deze regeling bedraagt de premie 0%.

BIJLAGE 1 - aanbevelingen

1. Brand/diefstal

De werkgever zal op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorg dragen voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemer(s).

Deze ruimte dient door middel van een verzekering gedekt te zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen ten gevolge van brand en/of diefstal.

2. Buitenlandse werknemers

De werkgever die één of meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, zal zijn medewerking verlenen ter zake van:

- het volgen van een taalcursus: bevorderen dat deze werknemer(s) de Nederlandse taal gaat (gaan) leren;*
- gezinshereniging: bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) in Nederland helpen bij het verkrijgen van een verblijfsvergunning alsmede van geschikte huisvesting voor de gezinsleden.*

3. Beschermingsmiddelen

Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties zijn van mening, dat indien een werknemer 60 minuten aaneengesloten heeft gewerkt met een koolstofmasker of stofkaphelm, de werknemer enige tijd andere werkzaamheden gaat verrichten, waarbij deze beschermingsmiddelen niet behoeven te worden gebruikt.

4. Fysieke overbelasting

CAO-partijen zijn van mening dat uit het oogpunt van het voorkomen van fysieke overbelasting ten gevolge van hoge werkdruk het ongewenst is dat werknemers gedwongen worden tot het werken in tarief.

5. Sollicitatie-assistentie

CAO-partijen bevelen de samenwerkingsverbanden aan hun afgestudeerde leerlingen te helpen bij het zoeken naar een baan binnen de bedrijfstak.

BIJLAGE 2 - Beschrijving niveaus landelijke kwalificatiestructuur (Wet Educatie Beroepsonderwijs)

	Verantwoordelijkheid	Takenpakket	Complexiteit
Niveau 4 Specialist / Middenkader	Het zelfstandig uitvoeren van het eigen takenpakket en dit kunnen verantwoorden naar collega's. Hiërarchische verantwoordelijkheid m.b.t. de planning, administratie, beheer en/of ontwikkeling van het gehele productiecycclus.	Voor het uitvoeren van de taken zijn specialistische vaardigheden en kennis en/of beroepsonafhankelijke kennis en vaardigheden noodzakelijk.	Combineren van bestaande procedures en bedenken van nieuwe procedures.
Niveau 3 Vakman	Het zelfstandig uitvoeren van het eigen takenpakket en dit kunnen verantwoorden naar collega's. Hiërarchische verantwoordelijkheid voor het toepassen van routines en standaard-procedures door anderen.	Voor het uitvoeren van de taken zijn beroepsgebonden vaardigheden en kennis noodzakelijk.	Toepassen, combineren of bedenken van standaardprocedures.
Niveau 2 Aankomend Vakman	De aankomend vakman verricht praktische werkzaamheden die onder begeleiding en sturing worden uitgevoerd. Hij is collectief en coöperatief verantwoordelijk voor het realiseren van de opdracht.	Het takenpakket bestaat uit het voorbereiden, voorbehandelen en het aanbrenge van verfsystemen op diverse ondergronden.De kennis en vaardigheden zijn beroepsgebonden.	Het takenpakket wordt uitgevoerd binnen de standaardprocedures.
Niveau 1 Assistent	Het takenpakket van de assistent wordt uitgevoerd onder directe begeleiding van een vakman of leermeester.	Bestaat voornamelijk uit basisvaardigheden die betrekking hebben op voorbereiding en voorbehandelingen van eenvoudige objecten.	Het voorbereiden en uitvoeren van eenvoudige basisvaardigheden volgens methodische instructies.

BIJLAGE 3 - buitenlandse werknemers

In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ook van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht uit de Europese Unie dan het Nederlandse recht.

Een ter beschikking gestelde buitenlandse werknemer is daarbij iedere werknemer die tijdelijk in Nederland werkt maar gewoonlijk in een ander land van de Europese Unie werkt. Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In deze bijlage worden per gebied de toepasbare artikelen of delen van artikelen gedetailleerd beschreven.

Overeenkomstig de bepalingen van de WAGA zijn op deze ter beschikking gestelde werknemers de volgende artikelen van deze CAO van toepassing:

Algemeen	Artikel 3 Begrippen en toepasselijkheid
Maximale werktijden en minimale rusttijden;	Artikel 10 Arbeidsduur werknemers Artikel 11 Werken op zater- en zondagen Artikel 12 Meertijdwerk en overwerk Artikel 33 Onwerkbaar weer en vorst Artikel 40 Kort verzuim Artikel 42 Reizen
Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;	Artikel 34 Vakantierecht Artikel 35 Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden Artikel 36 Vakantierecht UTA Artikel 37 Vakantietoelage UTA Artikel 38 Arbeidsduurverkortung UTA
Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;	Artikel 13 Beloning verschoven arbeidstijd Artikel 14 Compensatie overwerk Artikel 15 Beloning ploegendienst Artikel 16 Beloning consignatiediensten

	<p>Artikel 24 Algemeen</p> <p>Artikel 25 Groepsindeling en functielijst</p> <p>Artikel 26 Lonen voor volwassen werknemers</p> <p>Artikel 27 Lonen voor jeugdige werknemers</p> <p>Artikel 28 Wijzigingen, indexering en verhogingen</p> <p>Artikel 41 Vergoeding reiskosten</p> <p>Artikel 43 Uitrustingsvergoeding</p> <p>Artikel 44 overige vergoedingen</p>
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;	Artikel 7 Ter beschikking gestelde "uitgeleende" arbeidskrachten
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;	<p>Artikel 60 Arbeidsomstandigheden</p> <p>Artikel 61 Persoonlijke beschermingsmiddelen</p>
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevalen vrouwen, kinderen en jongeren;	Artikel 54 Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.	
Artikel 3 Begrippen en toepasselijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 t/m 3 • Lid 4 m.u.v. het bepaalde in lid b • Lid 5 m.u.v. het bepaalde in lid d • Lid 10 t/m 17
Artikel 4 Buitenlandse werknemers	• Integraal
Artikel 7 Ter beschikking gestelde ("uitgeleende") arbeidskrachten	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 2 • Lid 3 met als volgt aangepaste tekst: "Een vakkracht is de uitzendkracht in de schildersector die: - een beroepsopleiding in de schildersector volgt of daar een diploma van heeft - binnen een periode van twee jaar in totaal 12 maanden werkzaamheden in de zin van deze CAO heeft verricht (direct voortgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de schildersector). • Lid 4 • Lid 5 waarbij van lid 5a, b en c slechts de ook in deze bijlage opgenomen artikelen met uitzondering van artikel 33 met de in deze bijlage van toepassing verklaarde delen gelden.
Artikel 10 Arbeidsduur werknemers	• Lid 1 t/m 5 • Lid 7

Artikel 11 Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen	• Integraal
Artikel 12 Meertijdwerk en overwerk	• Integraal
Artikel 13 Beloning verschoven arbeidstijd	• Integraal
Artikel 14 Compensatie overwerk	• Integraal
Artikel 15 Beloning ploegendienst	• Integraal
Artikel 16 Beloning consignatiediensten	• Integraal
Artikel 24 Algemeen	• Lid 1 "Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisurevergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen."
Artikel 25 Groepsindeling en functielijst	• Integraal
Artikel 26 Lonen voor volwassen werknemers	• Integraal Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diplomatoeslagen worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor dient contact opgenomen te worden met het Informatiecentrum DiplomaWaardering van het CWI tel. 079-3217930
Artikel 27 Lonen voor jeugdige werknemers	• Integraal Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor dient contact opgenomen te worden met het Informatiecentrum DiplomaWaardering van het CWI tel. 079-3217930
Artikel 28 Wijzigingen, indexering en verhogingen	• Integraal
Artikel 33 Onwerkbaar weer en vorst	• Lid 1 t/m 3 • Lid 5 t/m 6
Artikel 34 Vakantierecht	• Lid 1 met uitzondering van lid d • Lid 2: "De werknemer heeft recht op een aaneensloten zomervakantieperiode van 3 weken, mits de werknemer voldoende verlofdagen heeft opgebouwd. Indien de werknemer hiervan geen gebruik maakt, zullen deze dagen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld." • Lid 3 t/m 8

Artikel 35 Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden	<p>“De werkgever is over iedere dag gehouden loon te betalen, over de in artikel 11 genoemde feestdagen, de in artikel 34 lid 1 genoemde verlofdagen, de in artikel 34 lid 3 sub b genoemde extra verplichte snipperdagen.”</p>
Artikel 36 Vakantie UTA	<p>• Lid 1: “De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% ten bedrage van het grondslaguurloon en eventuele prestatietoelagen.</p>
Artikel 37 Vakantietoeslag UTA	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 t/m 3 • Lid 4 sub a t/m c • Lid 5 t/m 6 • Lid 7 sub b • Lid 9 t/m 11
Artikel 38 Arbeidstijdverkorting UTA	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 • Lid 2 m.u.v. de zinsnede: “waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de Ziektewet.” • Lid 3 t/m 4 • Lid 1 t/m 2 • Lid 3: “Het recht op ATV-dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is of recht heeft op verzuim krachtens artikel 39.”
Artikel 39 Kort verzuim	<ul style="list-style-type: none"> • integraal
Artikel 41 Vergoeding reiskosten	<p>Met dien verstande dat voor de afstandsbe- paling gekeken wordt van de tijdelijke ver- blijfplaats in Nederland naar de plek waar het werk wordt uitgevoerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 t/m 5 • Lid 8 t/m 9
Artikel 42 Reisure	<p>Met dien verstande dat voor de afstandsbe- paling gekeken wordt van de tijdelijke ver- blijfplaats in Nederland naar de plek waar het werk wordt uitgevoerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 t/m 5a • Lid 7
Artikel 43 Uitrustingsvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> • Integraal
Artikel 44 Overige vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Integraal
Artikel 54 Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Integraal
Artikel 59 EHBO	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 3
Artikel 60 Arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> • integraal
Artikel 61 Persoonlijke beschermingsmiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • Lid 1 • Lid 2 met uitzondering van de zinsnede de vierde en volgende overtreding kan aanleiding zijn tot ontslag.

BIJLAGE 4 - EVC erkenning van verworven competenties

Wat is EVC?

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties. Veel werknemers in de schildersbranche hebben jarenlange ervaring maar geen diploma. EVC biedt niet-gediplomeerde werknemers de mogelijkheid om op basis van hun kennis en ervaring middels een kort scholingstraject het schildersdiploma te behalen.

Voor wie is EVC?

Een deelnemer aan het EVC-Traject moet minimaal 5 jaar ervaring hebben in het schildersvak en 25 jaar of ouder zijn. Daarnaast moet uit een vraaggesprek met een opleidingsadviseur van Savantis blijken of de kennis en ervaring van de deelnemer toereikend is om met succes het EVC-traject te kunnen doorlopen.

De stappen van het EVC-traject

Aanmelden

Wanneer een werknemer wil deelnemen aan een EVC-traject dan kan hij informatie opvragen bij Savantis. De werknemer ontvangt dan een aanmeldingsformulier dat bestaat uit twee onderdelen; persoonlijke gegevens en een vragenlijst over eerdere ervaringen. De vragenlijst wordt in overleg met de opleidingsadviseur van Savantis ingevuld.

Intake

Blijkt uit de gegevens van het aanmeldformulier dat de werknemer voldoende praktijkervaring heeft dan zal de Opleidingsadviseur van Savantis een intakegesprek met de werknemer voeren. Tijdens het intakegesprek wordt de werkervaring van de werknemer gedetailleerd in kaart gebracht. Op basis van het intakegesprek wordt een scholingsadvies opgesteld.

Scholing

Op basis van de gegevens uit het intakeformulier wordt voor iedere deelnemer een persoonlijk scholingsplan opgesteld. De scholing bestaat uit een praktijk- en theoriegedeelte.

Toetsing

Het examen is gelijkwaardig aan het examen van de opleiding schilder. De toetsing bestaat uit een praktijktoets waarin de deelnemer zijn vaardigheden moet tonen en een mondeling eindgesprek waarin de deelnemer getoetst wordt op zijn kennis.

Wat zijn de kosten?

De kosten voor de scholing en toetsing (maximaal 10 dagen) worden tot 1 januari 2006 betaald uit een budget, dat door CAO-partijen beschikbaar is gesteld. Ook ontvangt de werkgever die de scholings- en toetsingsdagen doorbetaalt uit dit budget een tegemoetkoming van verletkosten van € 136 per scholings- of toetsingsdag. Voor de deelnemers zijn er geen kosten aan verbonden.

Met ingang van 1 januari 2006 vindt geen financiering meer plaats. De werknemer kan voor gemaakte kosten een beroep doen op zijn individuele budgetrekening.

Voor verdere informatie:

Savantis

Limaweg 25

Postbus 76 2740 AB Waddinxveen

Telefoon 0182 641111

Fax 0182 641100

Internet www.savantis.nl

e-mail info@savantis.nl

BIJLAGE 5 - individu-gericht pakket preventiezorg

Het pakket individugerichte preventiezorg, als bedoeld in artikel 56 lid 2 omvat:

- Een intredekeuring als bedoeld in artikel 57
De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van de Stichting Arbouw.
- Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 54, 56, 58, 60, 62 en 64 jaar. Daarna individueel op indicatie.
- Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
- Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.

De activiteiten in het kader van het individugerichte pakket preventiezorg worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan de door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.

De werknemer heeft - in aanvulling op het PAGO - in de hieronder genoemde beroepen en/of werkzaamheden recht op een Gericht Periodiek Onderzoek (GPO):

- torenkraanbestuurders: elke twee jaar of frequenter op indicatie;
- werknemers, die werkzaam zijn op terreinen van de chemische industrie dan wel werken met vervuilde grond: elk jaar;
- werknemers, die hun werk doen met behulp van persluchtapparatuur: tot 50ste levensjaar eens per 2 jaar, daarna elk jaar;
- werknemers, die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 50ste levensjaar eens per 2 jaar. Vanaf het 50ste levensjaar kan worden volstaan met het PAGO.

Het GPO wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken.

Vanaf 1 januari 2000 dient de werkgever voor het GPO zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvoor ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Arbouw heeft en het GPO overeenkomstig de door de Stichting Arbouw vastgestelde uitvoeringsprotocollen uitvoert.

De werkgever krijgt de mogelijkheid de periodieke keuring zodanig te regelen dat een arbodienst, die een samenwerkingsovereenkomst met Arbouw heeft gesloten deze uitvoert – en binnen de grenzen van de privacywetgeving en het medisch beroepsgeheim aan de werkgever rapporteert-, zodat keuring, controle en (preventieve) behandeling beter op elkaar aansluiten.

BIJLAGE 6 - vier daagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers, die voor 1 januari 55 jaar of ouder zijn, kunnen vier dagen per week gaan werken. De wijze van invulling van deze vierdaagse werkweek wordt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld. De werknemer heeft de mogelijkheid het gehele jaar of een gedeelte van het jaar vier dagen per week te werken.

De vierdaagse werkweek wordt gerealiseerd door het opnemen van vrij opneembare snip-perdagen, dagen voor extra verlof oudere werknemers en het inkopen van dagen.

Weken waarin al minder dan 5 dagen wordt gewerkt zijn:

Zomersluiting	3 weken	15 verlofdagen
Wintersluiting	3 weken	7 verlofdagen
Pasen	1 week	
Hemelvaart	1 week	1 verlofdag
Koninginnedag	0 week	
5 mei	0 week	
Pinksteren	1 week	

In totaal	9 weken	23 verlofdagen
-----------	---------	----------------

Van het jaar resteren dan 43 weken, waarvoor de werknemer een dag moet inkopen om tot een vierdaagse werkweek te komen.

Voor het inkopen van die dagen, zijn afhankelijk van de leeftijd nog verlofdagen beschikbaar. Van de 25 standaard verlofdagen blijven in 2005 nog 2 (in verband met 7 benodigde verlofdagen voor de wintersluiting) vrij opneembare snipperdagen over. Ook de dagen extra verlof voor oudere werknemers: de 55+ regeling kunnen worden gebruikt. De overige dagen moeten worden "ingekocht".

Het gaat om het volgende aantal dagen in 2005:

leeftijd	beschikbare dagen	in te kopen dagen
55	$2 + 10 = 12$	$43 - 12 = 29$
56	$2 + 11 = 13$	$43 - 13 = 28$
57	$2 + 12 = 14$	$43 - 14 = 27$
58	$2 + 13 = 15$	$43 - 15 = 26$
59	$2 + 14 = 16$	$43 - 16 = 25$
60 t/m 64	$2 + 15 = 17$	$43 - 17 = 24$

Met ingang van 1 januari 2004 hebben werknemers van 60 jaar of ouder, naast de hiervoor vermelde dagen, in het jaar voorafgaand aan hun pensionering (vroegpensioen of

ouderdomspensioen) recht op zoveel extra doorbetaalde verlofdagen als nodig is, met een maximum van 25 dagen, om een vierdaagse werkweek te realiseren.

Inkopen van dagen:

Het inkopen van dagen gebeurt door het opnemen van onbetaald verlof. De werkgever betaalt in de weken dat vier dagen gewerkt wordt en geen verlofdagen meer beschikbaar zijn, ook maar over vier dagen loon. De werknemer levert loon in en bouwt over minder uren vakantierechten en pensioenrechten op.

Indien de werkgever daaraan mee wenst te werken kan gekomen worden tot een lager uurloon genomen over het gehele jaar, waardoor het gehele jaar door hetzelfde loon wordt ontvangen. Ook daarbij wordt opbouw van vakantierechten en pensioenpremie relatief lager.

De werknemer levert loon in tegenover extra vrije tijd.

BIJLAGE 7 - belangrijke adressen

FNV Bouw
(Houttuinlaan 3)
Postbus 520
3440 AM WOERDEN
Tel: 0900 - 3682689
www.fnvbouw.nl

Hout- en Bouwbond CNV
(Oude Haven 1)
Postbus 38
3984 ZG ODIJK
Tel: 0900-4222684
www.hbbcnv.nl

*Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in het Schilders-,
Afwerkings- en Glaszettersbedrijf (FOSAG)*
(Coenecoop 5)
Postbus 30
2740 AA WADDINXVEEN
Tel: 0182 – 571444
www.fosag.nl

Secretaris van CAO-partijen
(Burg. Elsenlaan 321)
Postbus 11
2280 AA Rijswijk
e-mail: m.vanwingen@ao-services.nl
Tel: 070-3366152

Stichting Arbouw
(La Guardiaweg 4)
Postbus 8114
1005 AC AMSTERDAM
Tel: 020 – 5805580
www.arbouw.nl

Stichting Savantis Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie.
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (Savantis)
(Limaweg 25)
Postbus 76
2740 AB WADDINXVEEN
Tel: 0182 – 641111
www.savantis.nl

A&O Services
(Burg. Elsenlaan 321)
Postbus 11
2282 AA RIJSWIJK
Tel: 070 – 3366111
www.ao-services.nl

Bijlage 8 – omzettingstabel

De CAO is voorzien van een nieuwe nummering van de artikelen. In de hiernavolgende tabel is zijn bij de artikelnummers van de vorige CAO de nummers van de nieuwe CAO vermeld.

oud		nieuw
PROTOCOL		Protocol
ARTIKEL 1	–	Werkings sfeer 1
ARTIKEL 1A	–	Uitzendondernemingen 2
ARTIKEL 2	–	Begrippen en toepasselijkheid 3
ARTIKEL 2A	–	Buitenlandse werknemers 4
ARTIKEL 3	–	Duur van de overeenkomst 5
ARTIKEL 4	–	Opzegging Vervallen
ARTIKEL 5	–	Wijziging Vervallen
ARTIKEL 6	–	Naleving van de overeenkomst Vervallen
ARTIKEL 6A	–	Onderaanneming 6
ARTIKEL 6B	–	Ter beschikking gestelde (“uitgeleende”) arbeidskrachten 7
ARTIKEL 7	–	Dispensaties 8
HOOFDSTUK 2	–	OVER DE DIENSTBETREKKING
ARTIKEL 8	–	Aanvang van de arbeidsverhouding 9
ARTIKEL 8 A	–	Einde van de arbeidsverhouding 9
ARTIKEL 9	–	Verplichtingen werknemer voortvloeiende uit de dienstbetrekking Vervallen
HOOFDSTUK 3	–	OVER DE ARBEID
ARTIKEL 10	–	Arbeidsduur werknemers 10
ARTIKEL 11	–	Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen 11
ARTIKEL 12	–	Meertijdwerk en overwerk 12
ARTIKEL 13	–	Beloning verschoven arbeidstijd 13
ARTIKEL 14	–	Compensatie overwerk 14
ARTIKEL 14A	–	Beloning ploegendiens 15
ARTIKEL 14B	–	Beloning consignatiediensten 16
ARTIKEL 15 A	–	Raamwerk werkspreiding (RWS) 17
ARTIKEL 15 B	–	Deelname aan RWS 18
ARTIKEL 15 C	–	Aanpassingsgrenzen 19
ARTIKEL 15 D	–	Werkzekeerheid 20
ARTIKEL 15 E	–	Garantieregeling 20A
ARTIKEL 15 F	–	Dispensatie 21
ARTIKEL 15 G	–	Registratie van uren 22
ARTIKEL 15 H	–	Experiment jaarmodel 23

OUD	NIEUW
HOOFDSTUK 4 – OVER HET LOON	
ARTIKEL 16 – Algemeen	24
ARTIKEL 17 – Groepsindeling en functielijst	25
ARTIKEL 18 – Lonen voor volwassen werknemers	26
ARTIKEL 19 – Lonen voor jeugdige werknemers	27
ARTIKEL 20 – Wijzigingen, indexering en verhogingen	28
ARTIKEL 21 – Prestatiebeloning	Vervallen
ARTIKEL 22 – Minimumloon	Vervallen
HOOFDSTUK 5 – OVER VERGOEDING NIET-GEWERKTE ARBEIDSTIJD	
ARTIKEL 23 – Algemeen	29
ARTIKEL 24 A – Arbeidsongeschiktheid	30
ARTIKEL 24 B – Werkloosheid	31
ARTIKEL 24 C – Cyclische werkloosheid	32
ARTIKEL 24 D – Garantierегeling	32A
ARTIKEL 25 – Onwerkbaar weer en vorst	33
ARTIKEL 26 – Garantierегeling bij vorst of gevolgen van vorst	33A
ARTIKEL 27 A – Vakantierecht	34
ARTIKEL 27 B – Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden	35
ARTIKEL 27 C – Vangnetregeling	35A
ARTIKEL 28 – Kort verzuim	39 en 39A
ARTIKEL 29 A – Wintersluiting	34, lid 5
ARTIKEL 29 B – Bijzonder verlof	40
ARTIKEL 29 C – VP-hiaatregeling	63
ARTIKEL 29 D – Scholing	52
ARTIKEL 29 E – Erkenning Verworven Competenties (EVC)	53
ARTIKEL 30 – Vaktechnische bijscholing volwassen werknemers	Vervallen
HOOFDSTUK 6 – VERGOEDINGEN	
ARTIKEL 31 – Vergoeding reiskosten	41
ARTIKEL 31 A – Reizen	42
ARTIKEL 31 B – Uitrustingsvergoeding	43
ARTIKEL 31 C – EHBO	59
ARTIKEL 31 D – Overige vergoedingen	44
ARTIKEL 32 – Bij tijdelijk verblijven elders	45
ARTIKEL 33 – Aansprakelijkheid bij vervoer	Vervallen
HOOFDSTUK 7 – OVER DE VAKOPLEIDING	
ARTIKEL 34 A – Partiële leerplicht	Vervallen
ARTIKEL 34 B – Samenwerkingsverbanden	48
ARTIKEL 35 – De vakopleiding	47
ARTIKEL 36 – Leermeester	49

OUD	NIEUW
HOOFDSTUK 8 – ALGEMENE BEPALINGEN	
ARTIKEL 37 – Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk	54
ARTIKEL 38 – Etiketteringssysteem	Vervallen
ARTIKEL 39 – Pensioenfonds	62
ARTIKEL 40 – Spaarloonregeling	64
ARTIKEL 41 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming	68
ARTIKEL 42 – Fusie	Vervallen
ARTIKEL 43 – Bedrijfsoverdracht en bedrijfsluiting	Vervallen
ARTIKEL 44 – Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).	Vervallen
ARTIKEL 45 – Reïntegratie	55
ARTIKEL 46 – Sociaal jaarverslag	Vervallen
ARTIKEL 47 – Werkgelegenheidsoverleg op ondernemingsniveau	Vervallen
ARTIKEL 48 – Stichting Arbouw	56
ARTIKEL 49 – Verplichte intredekeuring	57
ARTIKEL 50 – Arbeidsomstandighedenbeleid	58
ARTIKEL 51 – Arbeidsomstandigheden	60
ARTIKEL 52 – Ziekteverzuimbesteding	Vervallen
ARTIKEL 53 – Persoonlijke beschermingsmiddelen	61
ARTIKEL 54 – Sollicitatie	Vervallen
ARTIKEL 55 – Verzekering tegen ziektekosten	69
HOOFDSTUK 9 – CAO À LA CARTE/UITRUILEN ARBEIDSVOORWAARDEN	
ARTIKEL 56 A – Experiment CAO à la carte	Vervallen
ARTIKEL 56 B – Deelname werknemers aan CAO à la carte	Vervallen
ARTIKEL 56 C – À la carte jaar	Vervallen
ARTIKEL 56 D – Bronnen en doelen	Vervallen
ARTIKEL 56 E – Ruilvoet	Vervallen
ARTIKEL 56 F – Spelregels	Vervallen
ARTIKEL 56 G – Gevolgen deelname CAO à la carte	Vervallen
ARTIKEL 56 H – Beëindiging dienstverband	Vervallen
HOOFDSTUK 10 – ARBEID EN ZORG	
ARTIKEL 57 – Voorwaarden algemeen	69A
ARTIKEL 58 – Palliatief verlof (stervensbegeleiding)	69B
ARTIKEL 59 – Rouwverlof	69C
ARTIKEL 60 – Kraamverlof	69D
ARTIKEL 61 – Kinderopvang	67
HOOFDSTUK 11 – SOCIALE FONDSSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN	
ARTIKEL 62 – Algemene Bepalingen	70

OUD	NIEUW
ARTIKEL 63 – Vakantiefonds	71
ARTIKEL 64 – Rechtenoverzicht	72
ARTIKEL 65 – Verzilvering	73
ARTIKEL 66 – Extra verlof oudere werknemers	35, leden 3 en 4
ARTIKEL 67 – AZOR	74
ARTIKEL 68 – Vrijwillig Vervroegd Uittreden	75
ARTIKEL 69 – Scholings- en Werkervaringsfonds	76
ARTIKEL 70 – Ouderdoms- en nabestaandenpensioen	Vervallen
ARTIKEL 71 – Vroegpensioen	Vervallen
ARTIKEL 72 – Invaliditeitspensioen	Vervallen
ARTIKEL 73 – Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen	77
ARTIKEL 74 – Garantiefonds	78
BIJLAGE 1	
AANBEVELINGEN	Bijlage 1 – aanbevelingen
BIJLAGE 2	
VAKANTIEFONDSREGLEMENT	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 3	
AZORREGLEMENT	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 4A	
REGLEMENT VERVROEGDE UITTREDDING	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 4B	
REGLEMENT VERVROEGDE UITTREDDING VOOR HET UIT- VOEREND, TECHNISCH EN ADMINISTRATIEF PERSONEEL	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 4C	
VP-HIAATREGELING	Niet meer opgenomen
AANVULLINGSREGLEMENT SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 6A	
GARANTIEFONDSREGLEMENT	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 6B	
DISPENSATIEVERZOEKEN	Vervallen
BIJLAGE 6C	
REGLEMENT SWEF	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 6D	
REGLEMENT SWEV	Niet meer opgenomen
BIJLAGE 6E	
BUITENLANDSE WERKNEMERS	Bijlage 3 – buitenlandse werknemers
BIJLAGE 6 F	
Beschrijving niveaus landelijke kwalificatiestructuur	Bijlage 2 – niveaus landelijke kwalificatiestructuur
BIJLAGE 7	
DOOR WERKGEVER IN ACHT TE NEMEN OPZEGTERMIJNEN.	Vervallen
BIJLAGE 8	
TOELICHTING PREMIE RECHTEN INFORMATIE SYSTEEM (PRIS)	Vervallen
BIJLAGE 9	

OUD	NIEUW
INDIVIDU-GERICHT PAKKET PREVENTIEZORG	Bijlage 5 – pakket preventiezorg
BIJLAGE 10	
BETREFFENDE INHOUD PLAN VAN AANPAK ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	Vervallen
BIJLAGE 11	
ETIKETTERING VAN VERFPRODUKTEN IN DE EG	Vervallen
BIJLAGE 12 KALENDER	Vervallen
BIJLAGE 13	
BELANGRIJKE ADRESSEN	Bijlage 7 – adressen
BIJLAGE 14	
WERKGELEGENHEIDSPROJECT	Vervallen
BIJLAGE 15	
TOELICHTING UITRUSTINGSVERGOEDING	Vervallen
BIJLAGE 16	
MODEL BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE	Vervallen
BIJLAGE 17	
MODEL-REGLEMENT PERSONEELSVERGADERING	Vervallen
BIJLAGE 18	
MODEL-REGLEMENT PERSONEELSVORTEGENWOORDIGING	Vervallen
BIJLAGE 19	
VIER DAAGSE WERKWEEK VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER	Bijlage 6 – vierdaagse werkweek
BIJLAGE 20	
EVC ERVARING VAN VERWORVEN COMPETENTIES	Bijlage 4 – EVC
BIJLAGE 21	
HET WETTELIJK MINIMUMLOON (WML) VANAF 1 JULI 2003 IN EURO'S:	Vervallen
BIJLAGE 22	
MODEL LOONBEREKENINGSFORMULIER CAO 2003	Vervallen
BIJLAGE 23 MODEL BRUTO/NETTO BEREKENING JANUARI 2004	Vervallen
BIJLAGE 24 MODELFORMULIER	Vervallen
ARBEIDSOVEREENKOMST	
AANHANGSEL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR HET SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLAZETBEDRIJF IN NEDERLAND (2003/2005)	Vervallen
HOOFDSTUK 1 – ARBEIDSVORWAARDEN	
ARTIKEL 1 – Begrippen en toepasselijkheid	2
ARTIKEL 2 – Geldingsduur van dit aanhangsel, opzegging en wijziging	
Vervallen	
ARTIKEL 3 – Naleving van de in dit aanhangsel omschreven arbeidsvoorwaarden	Vervallen
ARTIKEL 4 – Aanstelling	9
ARTIKEL 5 – Beëindiging der dienstbetrekking	9
ARTIKEL 6 – Wederzijdse verplichtingen	Vervallen
ARTIKEL 7 A – Arbeidsduur	10
ARTIKEL 7 B – Arbeidstijdverkortng	38

OUD		NIEUW
ARTIKEL 7 C	– Scholing	52
ARTIKEL 8	– Meertijdwerk en overwerk	12
ARTIKEL 8 A	– Raamwerk werkspreiding/experiment jaarmodel.	17 t/m 22
ARTIKEL 9	– Lonen	28
ARTIKEL 10	– Afwijkende lonen	Vervallen
ARTIKEL 11	– Vakantie	36
ARTIKEL 12	– Vakantietoeslag	37
ARTIKEL 12 A	– Feestdagen	36, lid 11
ARTIKEL 13 A	– Arbeidsongeschiktheid	30
ARTIKEL 13 B	– Werkloosheid	31
ARTIKEL 13 C	– Cyclische werkloosheid	32
ARTIKEL 13 D	– Garantierегeling	32A
ARTIKEL 14	– Kort verzuim	39 en 39A
ARTIKEL 15	– Bijzonder verlof	40
ARTIKEL 16	– Overlijden	30, leden 5 en 6
ARTIKEL 17	– Arbeid buiten de woonplaats	46
ARTIKEL 18 A	– Reiskosten	41
ARTIKEL 18 B	– Overige vergoedingen	44
ARTIKEL 19	– Bij tijdelijk verblijven elders	45
ARTIKEL 20	– Aansprakelijkheid bij vervoer	Vervallen
ARTIKEL 21	– Bedrijfs cursussen	51
ARTIKEL 22	– Cursussen buiten het bedrijf	51
ARTIKEL 23	– Partiële leerplicht	Vervallen
ARTIKEL 24	– Vakopleiding en vorming	50
ARTIKEL 25	– Pensioenfondsen	62
ARTIKEL 25A	– Spaarloonregeling	64
ARTIKEL 26	– Verzekering tegen ziektekosten	69
ARTIKEL 27	– Etiketteringssysteem	Vervallen
ARTIKEL 28	– Introductie	Vervallen
ARTIKEL 29	– Vakbondsactiviteiten in de onderneming	68
ARTIKEL 30	– VP-hiaatregeling	63
ARTIKEL 31	– Persoonlijke beschermingsmiddelen	61
HOOFDSTUK 2 – SOCIALE FONDSSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN		
ARTIKEL 32	– Algemene bepalingen	70
ARTIKEL 33	– Vrijwillig Vervroegd Uittreden	75
ARTIKEL 34	– Scholings- en Werkervaringsfondsen	76
ARTIKEL 35	– Ouderdoms- en nabestaandenpensioenen	Vervallen
ARTIKEL 35A	– Vroegpensioenen	Vervallen
ARTIKEL 36	– Invaliditeitspensioenen	Vervallen
ARTIKEL 37	– Aanvullingsfondsen Werknemersverzekeringen	77
ARTIKEL 38	– Garantiefondsen	78
ARTIKEL 39	– AZOR	74
ARTIKEL 40	– Overgangsbepalingen	Vervallen

Trefwoordenregister

Verwijzing naar bladzijde:

A

A&O Services, 14, 16, 27, 50, 51, 52, 77, 78, 80, 82, 84

Aanvullingsfonds, 18, 80, 85

Arbeidsduur, 20, 21, 23, 24, 28, 64, 88

Arbeidsomstandigheden, 16, 72, 89, 91

Arbeidsongeschiktheid, 18, 25, 48, 51

Arbeidsovereenkomst, 12, 16, 24, 55, 67, 71, 88

Arbeidstijd, 13, 14, 15, 20, 21, 52, 61, 69, 89, 91

Arbeidsverhouding, 20

Arbouw, 14, 70, 71, 72, 95

ATV, 29, 55, 58, 59, 91

AWS, 50

AZOR, 47, 77, 80, 83, 85

B

Beroepspraktijkvormingsovereenkomst, 13, 17, 20, 67

Bevalling, 25, 59, 60, 78

Budgetrekening, 69, 75, 93

Buitenlandse werknemer, 15, 86, 88, 89

C

Consignatiediensten, 22, 89, 91

D

Diplomatoeslag, 32, 33, 34, 35, 36

Dispensatie, 19, 27, 64, 83

E

EVC, 69, 92

Extra verlofdagen, 53, 56

F

Feestdagen, 20, 29, 54, 55, 56, 58, 81, 82, 85, 91

G

Garantiefonds, 18, 19, 27, 51, 52, 56, 80, 85

Garantieuurloon, 14, 32, 33, 35, 42, 47

Garantieweekloon, 14, 33, 35, 42

Grandslaguurloon, 14, 21, 22, 23, 41, 46, 51, 63, 78, 91

H

Huwelijk, 59

I

Intredekeuring, 71, 94

Invalideiteitspensioen, 18, 49

J

Jaarmodel, 27

K

Kinderopvang, 75, 77, 83

Kort verzuim, 59

Kraamverlof, 77, 78, 83

L

Leerovereenkomst, 20, 67

Levensloop, 75

Loon, 11, 14, 15, 16, 18, 25, 26, 29, 32, 38, 47, 48, 49, 51, 53, 55, 58, 59, 61, 63, 67, 68, 69, 70, 72, 76, 78, 88, 90

M

Meerrijderstoeslag, 62

Meertijdwerk, 21, 23, 88, 90

N

Nieuwkomer, 17

O

O&O fonds, 50, 70, 75, 77
 Ondernemingsraad, 23, 24, 64, 76
 Onkostenvergoedingen, 18
 Onwerkbaar weer, 51, 88, 90
 Overlijden, 25, 26, 49, 60, 78
 Overwerk, 15, 21, 22, 23, 65, 88, 90

P

Palliatief verlof, 77, 78
 Pensioenfonds, 18, 74, 80, 84
 Persoonlijke beschermingsmiddelen, 48, 72, 86, 89, 91
 Ploegendienst, 14, 20, 22, 88, 90
 Premiedifferentiatie, 8
 Premieverplichtingen, 56, 80
 Prestatietoeslag, 14, 51, 63, 78
 PRIS-uurloon, 14, 52, 56, 81, 84

R

Rechtenoverzicht, 82
 Reïntegratie, 70
 Reiskosten, 28, 29, 60, 62, 63, 66, 89, 91
 Reisuren, 14, 28, 63, 88, 91
 Rouwverlof, 77, 78

S

Samenwerkingsverband, 67, 71
 Savantis, 13, 14, 32, 41, 46, 67, 69, 92, 93
 Scholing, 69, 75, 83, 92
 Snipperdagen, 29, 54, 55, 56, 58, 81, 82, 85, 91, 96
 Spaarloon, 74

U

Uitrustingsvergoeding, 65, 91
 Uitvoerderstoeslag, 32, 33, 34, 35, 36
 Uitzendarbeid, 9, 17, 90
 Uitzendkrachten, 11, 17, 18, 19
 UTA, 12, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 29, 47, 48, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 66, 68, 81, 83, 84, 88, 91

V

Vakantiefonds, 9, 14, 18, 52, 53, 56, 80, 81, 82, 85
 Vakantietoeslag, 13, 50, 56, 58, 81, 82, 84, 88, 91
 Vakbondsactiviteiten, 75
 Vakkracht, 17, 18, 89
 Vakopleiding, 13, 38, 41, 42, 43, 46, 67, 68, 83
 Verlofwaarde, 14, 22, 25, 26, 48, 56, 63, 68, 69, 72, 81, 82, 88, 91
 Verzilvering, 82
 Vier daagse werkweek, 96
 Voorliedentoeslag, 14, 32, 33, 34, 35, 36
 VP-hiaat, 74
 VUT, 84

W

Werkgarantie, 67
 Werkloosheid, 25, 49
 Werkloosheid cyclisch, 50
 Werkspreiding, 15, 23, 25, 26, 64
 Werkzekerheid, 15, 26
 Wintersluiting, 28, 54, 96
 WW, 8, 19, 49, 50

Z

Ziektekostenverzekering, 76