

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO Betonproductenindustrie 2019 - 2021



Op 4 februari 2021 zijn cao partijen het navolgende onderhandelingsresultaat overeengekomen.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 26 maanden van 1 augustus 2019 tot 1 oktober 2021.

2. Loon

De salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- 3% per 1 januari 2020
- 1% per 1 januari 2021
- 1% per 1 juli 2021

Omdat de loonsverhogingen in het verleden liggen zullen de verhogingen als volgt verwerkt worden:

- Per 1 juli 2021 worden de schaalsalarissen met 5% verhoogd. Echter, de werkgever die in 2020 de schaalsalarissen al collectief heeft verhoogd met 3%, verhoogt de salarisschalen per 1 juli 2021 met 2%.
- In september 2021 heeft de werknemer die in dienst is bij een werkgever, vallend onder de cao, recht op een eenmalige uitkering die bestaat uit:
 - 1% van alle betaalde schaalsalarissen in januari 2021 tot 1 juli 2021, inclusief vakantietoeslag;
 - en bij werkgever die de schaalsalarissen in 2020 niet collectief heeft verhoogd een eenmalige uitkering die gelijk is aan 3% van alle in de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 betaalde schaalsalarissen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, en 3% van alle betaalde schaalsalarissen in de periode 1 januari 2021 tot 1 juli 2021, inclusief vakantietoeslag.

3. Reiskosten

De reiskostenvergoeding wordt verhoogd van € 0,10 naar € 0,12 per kilometer met ingang van 1 januari 2021.

4. Duurzame inzetbaarheid

Cao partijen hebben afgesproken dat de huidige cao tekst wordt vervangen door de tekst in bijlage I en een paritaire werkgroep nader onderzoek gaat naar een verdere uitwerking van de DI dagen regeling, zie protocolafspraken.

5. Pensioen

Pensioenpremie

Cao partijen hebben kennisgenomen van de verhoogde pensioenpremie met ingang van 1 januari 2021 en accepteren, op dit moment, dat het premieniveau hoger is vastgesteld dan het maximum opgenomen in de cao.

Voorzetting pensioenopbouw aanvullend geboorteverlof

Met ingang van 1 januari 2021 wordt de pensioenopbouw bij een werknemer die gebruik maakt van het wettelijk aanvullend geboorteverlof ongewijzigd voortgezet.

6. Arbeidsongeschiktheid

Het bestaande cao artikel over arbeidsongeschiktheid wordt vervangen door de tekst in bijlage II.

7. Regeling onwerkbaar weer

De bestaande regeling wordt, met ingang van 1 januari 2021, vervangen door de regeling zoals opgenomen in bijlage III.

8. Werkgeversbijdrage vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties van €45.000 per jaar wordt ongewijzigd voortgezet.

Bijlage I

Artikel 18 Duurzame inzetbaarheid

1. Persoonlijk Budget

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid kan in een onderneming voor een of meerdere werknemers een persoonlijk budget worden ingevoerd. Voor invoering van het persoonlijk budget gelden de volgende regels:

- a. op ondernemingsniveau kan werkgever voor (een deel van) het personeel een persoonlijk budget invoeren.
- b. invoering van een persoonlijk budget geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan treden de vakorganisaties betrokken bij de cao op namens werknemers.
- c. Indien op ondernemingsniveau gebruik van een persoonlijk budget mogelijk wordt gemaakt, wordt het recht op een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week op jaarbasis en 12 roostervrije dagen op jaarbasis (zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 sub a), evenredig verlaagd naargelang het aantal roostervrije dagen (tot een maximum van 5) wordt ingezet voor het persoonlijk budget.
- d. Het persoonlijk budget dient te worden aangewend voor duurzame inzetbaarheid binnen onderstaande drie pijlers van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid:

Motivatie Duurzame arbeidsverhoudingen	Motivatie staat voor productief en gemotiveerd blijven. De mogelijkheid voor oudere werknemers om 4 dagen per week te gaan werken valt onder deze pijler (zie lid 3)
Vitaliteit Duurzaam werkvermogen	Vitaliteit staat voor de energie om te leven en werkprestaties te leveren en vraagt om (bedrijfs)acties gericht op gezondheidsbewustzijn, of op verandering van leefstijl en gedrag, met een focus op preventie. Dit draagt bij aan behoud van werkvermogen en arbeidsproductiviteit
Mobiliteit Duurzame competenties	Mobiliteit staat voor blijvende inzetbaarheid, binnen het bedrijf of op de arbeidsmarkt (opleiden, loopbaanbegeleiding e.d.), waarbij ook jongere medewerkers zich moeten kunnen blijven ontwikkelen.

2. Duurzame Inzetbaarheidsdagen

Werknemer heeft op basis van onderstaand schema aanspraak op duurzame inzetbaarheidsdagen. Werknemer bepaalt uiteindelijk zelf aan welke doelen de DI-dagen worden besteed. Tijd om te herstellen van fysiek en mentaal zwaar werk (hersteltijd) kan hier deel van uit maken.

Jaren voor AOW max	2019	2020	2021	2022
36	0	0	0	0
35	0	0	0	0
34	0	0	0	0
33	0	0	0	0
32	0	0	0	1
31	0	0	1	1

30	0	1	1	1
29	0	1	1	1
28	0	1	1	1
27	1	1	1	2
26	1	1	2	2
25	1	2	2	2
24	1	2	2	2
23	1	2	2	2
22	1	2	2	3
21	2	2	2	3
20	2	2	3	3
19	3	3	3	3
18	3	3	3	3
17	3	3	3	3
16	3	3	3	4
15	4	3	4	4
14	4	4	4	4
13	4	4	4	4
12	5	4	4	4
11	5	5	5	5
10	5	5	5	5
9	6	6	6	6
8	6	6	6	6
7	6	6	6	6
6	6	6	6	6
5	7	7	7	7
4	7	7	7	7
3	7	7	7	7
2	8	8	8	8
1	8	8	8	8

Toekenning van DI-dagen geschiedt per kalenderjaar, op basis van het aantal jaren voorafgaand aan AOW max, bereikt in het voorafgaande kalenderjaar met als peildatum 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.

Onder AOW max wordt verstaan: de maximale AOW leeftijd zoals die in enig kalenderjaar over 5 jaar geldt en door het kabinet (wetmatig) is vastgesteld. Onder de maximaal vastgestelde AOW leeftijd wordt *niet* verstaan: de individuele AOW gerechtigde leeftijd, tenzij deze op enig moment lager is dan de maximaal vastgestelde AOW leeftijd.

DI-dagen die niet zijn aangewend in de periode van de aanspraak vervallen. Wanneer de dagen worden ingezet voor opleidingen mag werknemer de dagen gedurende maximaal 24 maanden opsparen en in de laatste 12 maanden aanwenden als (gedeeltelijke) financiering van de opleiding. Daarbij is de waarde van de dag 8 maal het uurloon conform artikel 1 lid 9 op het moment van toekenning/aanwending.

3. 4-daagse werkweek

Werknemer verkrijgt het recht om, in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, gedurende maximaal 72 maanden voor zijn individuele AOW gerechtigde leeftijd vier dagen per week te gaan werken.

Cao-partijen hebben het concept van de 80-90-100 regeling – dat staat voor 80% werken, 90% inkomen en 100% pensioenopbouw - omgezet naar een koopdagensystematiek. Anders dan in de 80-90-100 regeling geldt als vertrekpunt: 100% dienstverband en 100% premieheffing en pensioenbouw.

De 4 daagse werkweek kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen en roostervrije dagen, aanwending van duurzame inzetbaarheidsdagen, het persoonlijk budget en dagen tegen evenredige inlevering van loon waarbij de prijs van een dag 8 maal het uurloon conform artikel 1 lid 9 is vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3,5% uitkering.

Gebruikmaking van deze koopdagenregeling impliceert dat de werknemer met een voltijds dienstverband voor alle arbeidsvoorwaarden in deze CAO als voltijder wordt beschouwd. Voor de werknemer met een parttime dienstverband geldt dat hij op basis van zijn contractueel overeengekomen parttime percentage aanspraak behoudt op alle arbeidsvoorwaarden uit deze CAO.

De koopdagen worden omgerekend naar een waarde via de volgende formule: Uurloon x 8 x aantal roostervrije dagen. Voor de berekening van het uurloon bij een maandbetaling wordt het maandinkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 173,33 (zoals opgenomen in artikel 1 lid 9). Voor de berekening van het uurloon bij een 4-wekenbetaling wordt het periode inkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 160 (zoals opgenomen in artikel 1 lid 9).

Wanneer een werknemer 10 dagen (duurzame inzetbaarheidsdagen, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen of maximaal 5 roostervrije dagen) inlegt in het jaarrooster om te komen tot een 4-daagse werkweek – via het persoonlijk budget dan wel rechtstreeks in het jaarrooster – dan bedraagt de bijdrage van de werkgever bij deze maximale inleg door de werknemer 5 roostervrije dagen in het jaarrooster.

Werknemer kan het persoonlijk budget als financieringsbron gebruiken om te komen tot een 4-daagse werkweek. Wanneer werknemer het persoonlijk budget (1.c van dit artikel) als financieringsbron inzet om te komen tot een 4 daagse werkweek is de bijdrage van werkgever bij een maximaal persoonlijk budget 5 roostervrije dagen, in plaats van de maximale bijdrage van € 500.

Wanneer een werknemer 10 dagen (duurzame inzetbaarheidsdagen, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen of maximaal 5 roostervrije dagen) inlegt om te komen tot een 4 daagse werkweek – via het persoonlijk budget dan wel rechtstreeks in het jaarrooster – dan bedraagt de bijdrage van de werkgever bij deze maximale inleg door de werknemer 5 roostervrije dagen.

Indien werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4 daagse werkweek, wordt voor 1 januari van het betreffende jaar het rooster door werkgever in overleg met werknemer vastgesteld. De dagen die uit geroosterd worden zijn roostervrije dagen (bij arbeidsongeschiktheid is er geen recht om de roostervrije dag op een andere moment in te zetten).

4. Verkenning

Cao partijen gaan een paritaire werkgroep instellen, om een nadere uitwerking van de DI dagen regeling te verkennen. Mogelijke bestedingsdoeleinden maken hier deel van uit. Daarbij zal als één van de uitgangspunten gelden dat de werknemer zelf bepaalt waar aan hij zijn DI-dagen besteed. Tijd om te herstellen van fysiek en mentaal zwaar werk (hersteltijd) kan hier deel van uitmaken. Ook gaan cao-partijen gezamenlijk verkennen of het sparen van DI-dagen buiten de onderneming mogelijk en haalbaar is, in het kader van het pensioenakkoord.

BIJLAGE II

Artikel 15

Loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van Boek 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Aan een werknemer, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten zal de volgende loondoorbetaling en een aanvulling worden verstrekt:
 - a. Over de eerste voor hem geldende arbeidsongeschiktheidsdag maximaal 3 keer per halfjaar geldt het bepaalde in sublid b. Vanaf de 4e arbeidsongeschiktheidsmelding binnen een halfjaar geldt een wachtdag. Hierbij wordt gekeken naar de periode van zes maanden voorafgaand aan een arbeidsongeschiktheidsmelding. De hieraan verbonden kosten zullen - desgewenst per onderneming of vestigingsplaats - door de werknemers worden gedragen.
 - b. Over de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid, behoudens over de wachtdagen, 70% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen en minimaal het minimumloon gedurende de eerste 52 weken), tenzij werknemer niet voldoet aan de vereisten zoals beschreven onder e. van dit lid.
 - c. Over de eerste 52 weken ontvangt werknemer daarenboven een aanvulling tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen, tenzij werknemer niet voldoet aan de vereisten zoals bedoeld onder e. van dit lid.
 - d. Over de tweede 52 weken ontvangt werknemer daarenboven een aanvulling tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen, wanneer werknemer in het kader van de WIA als volledig arbeidsongeschikt wordt aangemerkt zonder reële kans op herstel en in de tweede 52 weken in aanmerking komt voor een vervroegde IVA-uitkering, dan wel wanneer de re-integratie-inspanningen door werkgever in de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid naar het medisch oordeel van de bedrijfsarts te kort schieten.
 - e. Werknemer heeft, in overeenstemming met artikel 7:629 en 7:658a BW, geen recht op de loondoorbetaling en de aanvulling als bedoeld in lid 2b en 2c van dit artikel:
 - indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt;
 - voor de tijd dat hij zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - voor de tijd gedurende welke hij, hoewel daartoe wel in staat, zonder deugdelijke gronden passende arbeid voor de werkgever of een derde niet verricht;
 - voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen om passend werk mogelijk te maken;
 - voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor zijn re-integratie.

3.
 - a. Onder inkomen, bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende netto maand/periode-inkomen in de laatste 13 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene cao-verhogingen, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere periode aanhoudt.
 - b. Overwerkbeloning als gevolg van roosters zoals omschreven in artikel 6 lid 1 sub d, wordt volledig betrokken bij het netto maand/periode-inkomen zoals onder het sub a omschreven.
 - c. Voor de berekening van de bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvulling wordt uitgegaan van een uitkering van een verzekering als genoemd in lid 4 van dit artikel, ook al is de werknemer daarvoor niet verzekerd (uitgaande van vrijwilligheid voor WAO/WGA-hiaat).
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De in lid 2 bedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd reeds bereikt hebben.
5. De door de werknemer gemaakte kosten van één "second opinion" en de reiskosten bij bezoek aan een Arbodienst komen voor rekening van de werkgever. Wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever de Arbodienst bezoekt ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten op basis van de vergoedingsregeling voor eigen vervoer, zoals opgenomen in bijlage II, artikel 2. Deze vergoedingsregeling is ook van toepassing wanneer de werknemer in het kader van een second opinion, aangevraagd door de werkgever, wordt opgeroepen bij het UWV.

Artikel 15A

Enmalige uitkering bij duurzame re-integratie in het tweede ziektejaar

1. Als een werknemer in zijn tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf, is sprake van duurzame re-integratie als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De werknemer heeft het werk in de tweede 52 weken structureel hervat, voor tenminste 3 maanden.
 - b. Er is sprake van structurele werkhervatting (zijnde geen arbeidstherapie) in de eigen functie of een re-integratiefunctie zonder terugval, gedurende minimaal drie aaneengesloten maanden. Als de periode van drie maanden wordt onderbroken door een vakantie, dan wordt de periode met de duur van die vakantie verlengd.
 - c. De werknemer beschikt over voldoende restverdiencapaciteit.
Hij verdient per betalingsperiode minimaal 50% van het inkomen, dat hij per betalingsperiode verdiende voordat hij ziek werd.
2. Als er sprake is van duurzame re-integratie als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering over de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid. De eenmalige uitkering is ter grootte van een aanvulling tot 100% over de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid van het inkomen, zoals gedefinieerd in artikel 15 lid 3.

BIJLAGE III

Artikel 17 Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt of en zo ja, hoe lang het onwerkbaar weer is. Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- b. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
- c. Wanneer de werkgever op grond van dit artikel lid 2 sub f niet verplicht is het loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening.
- d. De werkgever zal in een dergelijk geval aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de WW-uitkering tot 100% van het vast overeengekomen loon of salaris.
- e. Bepalend voor de vaststelling van een onwerkbaar weer dag is de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werklocatie, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

Bij vorst, ijzel of sneeuw

2. a. De hiernavolgende bepalingen gelden voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover er niet kan worden gewerkt:
 - vanwege of ten gevolge van vorst;
 - vanwege of ten gevolge de aanwezigheid van ijzel of sneeuw op de werkplek.
- b. Als onwerkbaar weer dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege of ten gevolge van vorst of de aanwezigheid van ijzel of sneeuw niet wordt gewerkt.
- c. Er is sprake van vorst indien één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
 - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur -1,5° Celsius of lager;
 - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager.
- d. Er is sprake van ijzel of sneeuw op de werkplek, als er een laag ijzel of sneeuw ligt die niet met eenvoudige middelen kan worden verwijderd en de rijwegen of looppaden op het tasveld niet begaanbaar zijn.
- e. Het risico van onwerkbaar weer komt gedurende de eerste 2 onwerkbaar weer dagen per werknemer in een winterseizoen voor rekening van de werkgever.
- f. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW lid 1 en lid 3 – niet gehouden is om het voor deze dagen evenredige deel van het overeengekomen loon of salaris door te betalen.
- g. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen die boven het aantal van 2 per werknemer uitgaan kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Melding onwerkbaar weer

3. a. Van iedere dag waarop een werknemer de arbeid niet kan verrichten als gevolg van onwerkbaar weer doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij UWV middels het daarvoor door UWV beschikbaar gestelde formulier.
- b. Deze melding dient vóór 10:00 uur in de ochtend binnen te zijn bij UWV en geldt voor de gehele dag.
- c. Op dagen waarop de werknemer op verzoek van de werkgever vervangende werkzaamheden verricht, blijft een onwerkbaar weer melding bij UWV achterwege.
- d. Bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik door UWV geldt de vrijstelling niet of kan de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht met terugwerkende kracht komen te vervallen tot de aanvang van de betreffende omstandigheid.