

9

UTA-werknemers CAO voor de Bouwnijverheid

De CAO voor de Bouwnijverheid geldt zowel voor bouwplaats- als voor UTA-werknemers. Voor beide soorten werknemers zijn de arbeidsvoorwaarden opgenomen in genoemde cao. De onderwerpen in dit hoofdstuk hebben betrekking op de UTA-werknemers.

9.1	Tijdsparfond	110
9.2	Declaratieregeling stervensbegeleiding en rouwverlof	113
9.3	Bonusregeling re-integratie tijdens tweede ziektejaar	115
9.4	Collectieve ongevallenregeling Bouwnijverheid	116

UTA-werknemers

BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN



9.1 Tijdsparfondsv

De CAO voor de Bouwnijverheid kent een zogeheten Tijdsparfondsv (zie ook paragraaf 8.1). Deelname aan het Tijdsparfondsv is niet verplicht voor UTA-werknemers. Als de UTA-werknemer wil deelnemen aan het Tijdsparfondsv dan bent u wel verplicht aan dat verzoek gevolg te geven.

Alle bouwplaatswerknemers zijn verplicht deelnemer in het Tijdsparfondsv. Als de UTA-werknemer deelneemt aan het Tijdsparfondsv dan geldt daarvoor het volgende:

U betaalt iedere vier weken of per maand een bedrag aan het Tijdsparfondsv dat is bestemd voor de wettelijke 8 procent vakantietoeslag. Daarnaast betaalt u aan het Tijdsparfondsv voor vijf bovenwettelijke verlofdagen, vijf ATV-dagen en drie kort verzuimdagen. Totaal 13 dagen.

Als de werknemer vrije tijd opneemt voor de uren of dagen (totaal 13) zoals hiervoor is vermeld dan hoeft u aan de werknemer voor die niet gewerkte tijd geen loon te betalen. Daarvoor heeft u immers al betaald aan het Tijdsparfondsv. De werknemer kan zijn tegoeden uit het Tijdsparfondsv opnemen op het moment dat het hem het beste uitkomt.

Het component vakantietoeslag wordt apart geadmistriseerd van de component 'dagen'. De vakantietoeslag wordt steeds in de maand mei uitgekeerd.

Kenmerk voor het Tijdsparfondsv is dat er individuele keuzes mogelijk zijn:

- De deelnemer kan met instemming van de werkgever ook de geldswaarde van andere inkomensbestanddelen op zijn individuele Tijdsparrekening laten storten, zoals overige verlof- en/of roostervrije dagen, of verlof- en roostervrije dagen die aan het eind van het jaar niet zijn opgenomen; reizen en/of de chauffeurstoeslag.
- De werknemer kan steeds vrij beschikken over de vakantietoeslag en over de geldswaarde van het component dagen, ongeacht of er daadwerkelijk niet gewerkt is.
- Indien de deelnemer in een kalenderjaar minder verlofdagen en/of roostervrije dagen heeft opgenomen dan waarvoor afdracht dagen heeft plaatsgehad, kan de deelnemer ervoor kiezen de afdracht dagen in het volgende kalenderjaar met dat aantal dagen te verlagen. De geldswaarde van dat aantal dagen wordt dan aangewend voor een storting in de Levensloopregeling.

Tabel: Vakantiedagen UTA-werknemers

Aantal vakantiedagen per jaar *				
Leeftijd	Wettelijk	Bovenwettelijk	55-plus	Totaal
Tot 18 jaar	20	7		27
18 t/m 54 jaar	20	5		25
55 t/m 59 jaar	20	5	9	34
60 jaar of ouder	20	5	11	36

* in de tabel genoemde aantallen gelden alleen voor de werknemer die vóór het begin van het jaar ten minste de daarbij genoemde minimumleeftijd heeft bereikt. De werknemer die deze leeftijd pas tijdens het jaar bereikt, heeft recht op een aantal dagen naar rato.

De vaste onderdelen of 'bronnen' die de werkgever verplicht in het Tijdsparafonds stort bij een fulltime dienstverband zijn:

- 8 procent vakantietoeslag;
- de geldswaarde van vijf bovenwettelijke vakantiedagen *;
- de geldswaarde van vijf individuele -dagen;
- de geldswaarde van drie kort verzuimdagen.

* Voor jeugdige werknemers tot 18 jaar geldt dat voor hen niet vijf maar zeven bovenwettelijke dagen gestort moeten worden.

U stort de vakantietoeslag op een rekening van Cordares (hierna: het administratiekantoor) onder vermelding van het registratienummer en ledenummer. De geldswaarden aan dagen maakt u over naar een tweede rekening. Aan het administratiekantoor geeft u uw aansluitnummer (ledenummer), het rekeningnummer en registratienummer van de werknemer door.

Let op! Bij beide afdrachten vermeldt u ook de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft.

Rekeningnummers

- Voor storting van de 8 procent vakantietoeslag gebruikt u rekeningnummer 49.91.57.370 van Stichting Tijdsparafonds voor de Bouwnijverheid.
- De geldswaarden van de ATV-dagen, van de bovenwettelijke dagen, de kort verzuimdagen en de extra bronnen (overwerk, chauffeurstoeslag, reisen) stort u op rekeningnummer 42.32.75.364 van Stichting Tijdsparafonds voor de Bouwnijverheid.

9.1.1 Algemene rekenregels

Als basis geldt het salaris dat bestaat uit het garantieloon plus de prestatietoeslag. Voor de storting van de eerder genoemde 13 dagen (n.b. jeugdigen 15 dagen) geldt de volgende rekenregel:

9.1.2 Storting TSF dagen: $(\text{salaris per uur} * 8 * 13) / \text{loonperioden per jaar}$ (13 of 12).

Als basis voor de storting geldt het salaris per uur dat bestaat uit het vastovereengekomen salaris per salarisperiode gedeeld door het aantal uren in die periode. Als het salaris niet wijzigt is de storting aan het Tijdsparafonds steeds hetzelfde bedrag.

9.1.3 TSF vakantietoeslag:

$(\text{salaris per loonperiode} + \text{storting TSF dagen}) * 8 \text{ procent.}$

In dit geval is dus het daadwerkelijk betaalde salaris in de loonperiode bepalend voor het bedrag dat betaald moet worden aan het Tijdsparafonds. Als de werknemer verlof heeft opgenomen waarover u het loon niet heeft doorbetaald (bovenwettelijke vakantiedagen; individuele atv-dagen of kort verzuimdagen) wordt de grondslag lager.

9.1.4 Tijdsparenbouw.nl

Het Tijdsparafonds heeft een eigen website (www.tijdsparenbouw.nl). Deze site bestaat uit een publiek en een particulier deel. Het publieke deel is toegankelijk voor zowel werkgever als voor werknemer en geeft algemene informatie over de tijdsparregeling. Het particuliere deel is bestemd voor de deelnemer TSF (werknemer) en is toegankelijk via een persoonlijke toegangscode. De deelnemer ontvangt die toegangscode na de eerste storting door zijn werkgever in het Tijdsparafonds. Het particuliere deel geeft onder andere een actueel overzicht van zijn saldo, mutaties (stortingen en opnames) en biedt de mogelijkheid een vakbondsconsulent (VBC) keuze te maken.

9.1.5 Opnemen van tegoeden

De geldswaarde van het component TSF-dagen en de vakantietoeslag kunnen tussentijds door de werknemer geheel of gedeeltelijk opgenomen worden. Aanvragen daarvoor lopen via de website (www.tijdsparenbouw.nl). De vakantietoeslag wordt steeds in de maand mei uitgekeerd, samen met het dan nog aanwezige saldo TSF-dagen.

9.1.6 Informatie

De informatie over de inhoudelijke aspecten van de regeling loopt voor de werkgevers via de vakorganisatie. Werknemers dienen zich tot de vakbonden te wenden. Het administratiekantoor is puur belast met de uitvoering van de regeling.



9.2 Declaratieregeling stervensbegeleiding en rouwverlof

Werknemers die werkzaam zijn onder de bepalingen van de CAO voor de Bouwnijverheid hebben recht op doorbetaald verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof (verlof ingevolge van overlijden) van:

- echtgeno(ot)e of partner (ofwel persoon waarmee werknemer een gezamenlijke huishouding voert);
- kind of familielid (bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad); en
- onder bepaalde voorwaarden een pleegkind.

Indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding dient de werknemer dit bij zijn werkgever kenbaar te maken door middel van:

- een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst; en/of
- partnerregistratie; en/of
- beschikking van de belastinginspecteur.

9.2.1 Duur van het verlof

Voor beide verlofvormen geldt een maximum van tien dagen, met aansluitend recht op onbetaald verlof. Voor het door u doorbetaalde verlof als hier bedoeld bestaat een vergoedingsregeling die gefinancierd wordt door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Bouwbedrijf. Voor het doorbetaalde verlof kunt u achteraf een declaratie inzenden aan het administratiekantoor.



Het voor declaratie in aanmerking komende verlof ten behoeve van stervensbegeleiding moet worden opgenomen gedurende een periode van maximaal tien dagen gelegen vóór de datum van overlijden. Dit verlof hoeft niet aaneengesloten te zijn.

Bij het rouwverlof geldt een maximum van tien 'aaneengesloten' dagen. De eerste dag van het rouwverlof dient te worden opgenomen binnen vijf kalenderdagen ná het overlijden. Een combinatie van beide vormen is ook mogelijk (maximaal twintig dagen).

Let op! In de CAO voor de Bouwnijverheid zijn meer bepalingen opgenomen voor vormen van bijzonder verlof (zie artikel 21). Mogelijk bestaat er overlap met de regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, maar niet altijd kunt u de doorbetaalde verlofdagen declareren. Omdat het te declareren rouwverlof dient te worden opgenomen binnen vijf kalenderdagen ná de datum van overlijden gaat artikel 22 (de declaratieregeling) voor artikel 21 (geen recht op declaratie).

9.2.2 Achteraf declareren

U kunt de verletkosten over het aantal dagen dat de werknemer niet heeft gewerkt in verband met de stervensbegeleiding en/of het rouwverlof achteraf declareren bij het administratiekantoor.

9.2.3 Aanvragen declaratieformulier

Het declaratieformulier kunt u downloaden via:
www.administratienet.nl

U kunt het formulier desgewenst ook telefonisch of schriftelijk aanvragen.

9.2.4 Inzendtermijn en overige stukken

Het door u en de werknemer ondertekende en volledig ingevulde formulier zendt u binnen zes maanden na de laatste verlofdag naar het administratiekantoor. Bij dit formulier stuurt u mee:

- (kopie) overlijdensakte van de betreffende persoon.

De kosten van de overlijdensakte komen voor rekening van de werknemer. Door ondertekening van het formulier geeft hij het administratiekantoor toestemming de gegevens te laten controleren bij de gemeentelijke basisregistratie.



Inzenden declaratie

Cordares, Afdeling rechten & declaraties

Postbus 8700, 1005 AS Amsterdam

Voor meer informatie

Cordares

Frontoffice, telefoon 020 583 40 14

9.3 Bonusregeling re-integratie tijdens tweede ziektejaar

De CAO voor de Bouwnijverheid voorziet in een 'bonusregeling' bij succesvolle re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in diens tweede ziektejaar.

9.3.1 Basisvoorwaarden voor de re-integratiebonus

Als een werknemer in zijn tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of een nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak, bestaat onder de volgende voorwaarden recht op een bonus voor zowel de werkgever als de werknemer:

- De werknemer is minimaal twee betalingsperioden van elk vier weken of een maand onafgebroken weer aan het werk. Als de periode van acht weken of twee maanden wordt onderbroken door vakantie, wordt de periode met de duur van die vakantie verlengd.
- De werknemer verdient per betalingsperiode minimaal 50 procent van het vast overeengekomen loon of salaris dat hij per betalingsperiode verdiende voordat hij ziek werd.
- Het tweede ziektejaar van de werknemer is op of na 1 januari 2005 aangevangen.

9.3.2 Re-integratiebonus voor de werknemer

Bij re-integratie bij de eigen werkgever ontvangt de werknemer van zijn werkgever een éénmalige aanvulling tot 100% van het vast overéengekomen loon of salaris. Dit betreft de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met de laatste dag van de tweede maand of achtste week van re-integratie. Bij re-integratie bij een andere werkgever ontvangt de werknemer de éénmalige aanvulling van zijn voormalige werkgever tot en met de laatste dag voor de re-integratie.

9.3.3 Re-integratiebonus voor de werkgever

Als een werkgever aan de werknemer de genoemde éénmalige aanvulling heeft betaald, heeft hij recht op een bonus van € 2500,- vanuit het Aanvullingsfonds. De werkgever dient zich hiervoor te melden bij het administratiekantoor en dient daarbij de volgende bewijsstukken aan te leveren:

- De ontvangstbevestiging van de ziekmelding van de werknemer bij UWW WERK-bedrijf.
- De loonstroken van de laatste betalingsperiode voor de ziekmelding tot het moment van re-integratie.
- De loonstroken over de twee maanden of acht weken van re-integratie.
- Een bewijs van betaling van de éénmalige aanvulling aan de gere-integreerde werknemer.
- De handtekeningen van de werkgever die de bonus aanvraagt en van de gere-integreerde werknemer.

Aanvraagformulier

Het aanvraag/declaratieformulier kunt u downloaden via www.administratienet.nl

9.4 Collectieve ongevallenregeling Bouwnijverheid

9.4.1 Werkingsfeer

Bij werkgevers waarop de CAO voor de Bouwnijverheid (Bouwplaats- en UTA-medewerkers) van toepassing is, is voor de werknemers een collectieve ongevallenregeling afgesloten. Deze regeling geldt voor al het personeel waarvoor O&O-premie wordt betaald en dus kan ook gelden voor schoonmaak- en ander personeel dat in dienst is van het bedrijf. Onder dezelfde voorwaarde van premiebetaling aan het O&O-fonds zijn ook tijdelijke personeelsleden, stagiaires, vutters en gepensioneerden meeverzekerd.

9.4.2 Premie

De premie is onderdeel van de heffing voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Cordares int de premie op basis van de opgave loon en premie voor de premie-inning administratie (PIA).

9.4.3 Melding

De uitvoering van collectieve ongevallenregeling vindt plaats bij Aon te Rotterdam. De verzekerde moet een ongeval binnen drie maanden melden door het inzenden van een ongevalmeldingsformulier aan Aon. Ingeval van overlijden dienen de nabestaanden minstens 48 uur voor de begrafenis of crematie aangifte te doen bij Aon.

Meldingen zendt u namens de verzekerde naar onderstaande instantie.

Aon Nederland

Postbus 518
3000 AM Rotterdam

Ernstige ongevallen

Onder ernstige ongevallen verstaat de Arbeidsinspectie bedrijfsongevallen met dodelijke afloop, of ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname. Ernstige ongevallen meldt u direct telefonisch bij de Arbeidsinspectie (zie hoofdstuk 'Adressen').

De melding moet daarna zo spoedig mogelijk – in ieder geval binnen een week – schriftelijk aan de Arbeidsinspectie worden bevestigd

9.5.4 Nadere Informatie

De verzekeringsvoorwaarden en de hoogte van de uitkeringen zijn in de CAO opgenomen. De benodigde meldingsformulieren en overige informatie zijn verkrijgbaar bij Aon te Rotterdam.