

# Detachering van buitenlandse werknemers

naar het Nederlandse Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, 2006-2009

Een uitgave van partijen bij de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf,  
de ABU-cao voor Uitzendkrachten en de NBBU-cao voor Uitzendkrachten

## **Inhoudsopgave**

### **1. Inleiding 3**

- 1.1 Waar gaat het om? 3
- 1.2 Belangrijke begrippen 4

### **2. Detachering door een buitenlands SAG-bedrijf 6**

- 2.1 Inleiding 6
- 2.2 Werktijden 6
- 2.3 Loon 7
- 2.4 Vergoedingen 10
- 2.5 Arbeidsomstandigheden 12
- 2.6 Vakantie en onbetaald verlof 13

### **3. Detachering door een buitenlandse uitzendonderneming 16**

- 3.1 ABU-cao 16
- 3.2 Gevolgen toepassing inlenersbeloning 17

### **4. Adressen cao-partijen 18**

- 4.1 Partijen bij de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf 18
- 4.2 Partijen bij de ABU-cao voor Uitzendkrachten 19
- 4.3 Partijen bij de NBBU-cao voor Uitzendkrachten 19

### **Bijlage: Cao-lonen m.i.v. 29 december 2008 21**

- Werknemers van 22 jaar en ouder 21
- Werknemers tot en met 21 jaar 22

# 1. Inleiding

## 1.1 WAAR GAAT HET OM?

### Waga

De Nederlandse Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) bepaalt welke wettelijke regels en cao-bepalingen gelden bij detachering van werknemers vanuit het buitenland. Bij 'detachering vanuit het buitenland' gaat het om buiten Nederland gevestigde ondernemingen die werknemers met een arbeidsovereenkomst op basis van niet-Nederlands recht tijdelijk in Nederland werkzaamheden laten uitvoeren.

### SAG-cao

Deze publicatie beschrijft - op hoofdlijnen - welke bepalingen uit de Nederlandse cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf 2006-2009<sup>1</sup> van toepassing zijn wanneer een vanuit het buitenland gedetacheerde werknemer in Nederland werk doet dat valt onder de werkingssfeer van de SAG-cao. Nederlandse cao-bepalingen gelden in dit verband alleen voor zover ze algemeen verbindend zijn verklaard<sup>2</sup> en voor de werknemer gunstiger uitpakken dan de arbeidsvoorwaarden uit het eigen land.

### Van wie, voor wie?

Deze publicatie is een gezamenlijke uitgave van de landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de SAG-cao, de ABU-cao voor Uitzendkrachten en de NBBU-cao voor Uitzendkrachten<sup>3</sup>.

De geboden informatie is bedoeld voor:

- buitenlandse SAG-bedrijven die hun werknemers detacheren bij Nederlandse SAG-bedrijven,
- buitenlandse uitzendondernemingen die hun werknemers detacheren bij Nederlandse SAG-bedrijven,
- gedetacheerde buitenlandse werknemers en
- Nederlandse SAG-bedrijven die van hun diensten gebruik maken.

De tekst is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Duits en Pools.

### Vormen van detachering

De volgende vormen van detachering vanuit het buitenland komen in deze publicatie aan de orde:

1. een buitenlands SAG-bedrijf detacheert werknemers naar een Nederlands SAG-bedrijf;
2. een buitenlands SAG-bedrijf neemt werk aan in Nederland en voert dit uit met eigen werknemers;
3. een buitenlandse uitzendonderneming plaatst uitzendkrachten bij een Nederlands SAG-bedrijf, rechtstreeks of via een Nederlandse uitzendonderneming.

---

<sup>1</sup> Verder te noemen: SAG-cao.

<sup>2</sup> Een cao-bepaling die algemeen verbindend is verklaard, geldt ook voor werknemers en werkgevers die geen lid zijn van een werknemers- of werkgeversorganisatie die partij zijn bij die cao.

<sup>3</sup> Verder te noemen: ABU-cao, respectievelijk NBBU-cao.

Welke cao-bepalingen precies van toepassing zijn, hangt af van de vorm van detachering. De eerste twee genoemde vormen komen aan de orde in hoofdstuk 2; de derde (uitzendarbeid) in hoofdstuk 3.

### **Alleen de hoofdlijnen**

De uitgevers hebben gekozen voor een zo eenvoudig mogelijke beschrijving van de relevante bepalingen uit de SAG-cao, met weglating van allerlei details. *Dit betekent dat aan de tekst van deze publicatie geen rechten kunnen worden ontleend.* In geval van twijfel kunt u voor nadere informatie terecht bij cao-partijen. De officiële, algemeen verbindend verklaarde tekst van de SAG-cao 2006-2009 is te vinden op de overheidswebsite [www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl) (klik in de rechter balk op Overzichten).

### **Wettelijke regels**

Bij detachering vanuit het buitenland zijn ook de in Nederlandse wetgeving vastgelegde arbeidsvoorwaarden van toepassing. Dit betreft de wettelijke bepalingen over maximale werktijden, minimale rusttijden, uitzendwerk, arbeidsomstandigheden, het minimumloon, het minimum aantal vakantiedagen en gelijke behandeling. Meer informatie hierover vindt u in de brochure 'Working in the Netherlands', een Engelstalige uitgave van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Die brochure is verkrijgbaar via de overheidswebsite [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl).

## **1.2 BELANGRIJKE BEGRIPPEN**

### **Cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf**

Met 'Cao voor Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf', 'SAG-cao', 'de cao' of 'deze cao' wordt in deze publicatie bedoeld: de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland voor de periode van 1 maart 2006 tot en met 28 februari 2009. Op grond van artikel 4 van deze cao moeten buitenlandse ondernemingen een aantal cao-bepalingen toepassen op werknemers die zij tijdelijk bij Nederlandse SAG-bedrijven tewerkstellen.

### **Het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf**

Onder de cao vallen ondernemingen en zelfstandige afdelingen van ondernemingen waarvoor geldt dat het merendeel van de werknemers zich bezighoudt met:

- het aanbrengen van verven of soortgelijke producten, inclusief voorbereidende werkzaamheden en/of
- het aanbrengen van behangsel of andere te plakken afwerkingsmaterialen, inclusief voorbereiding en/of
- het plaatsen van beglazing en/of
- het aanbrengen van isolatiematerialen in woningen en andere gebouwen;
- het plaatsen van steigers in verband met bovengenoemde werkzaamheden;
- het technisch en/of organisatorisch leiding geven aan de betrokken werknemers.

Ondernemingen die verf aanbrengen op hun eigen, industriële producten, classificeerbedrijven en autospuiterijen vallen in het algemeen niet onder de SAG-cao.

### **Werkgever**

Het begrip werkgever staat in deze publicatie voor de buitenlandse onderneming (het buitenlands SAG-bedrijf of de buitenlandse uitzendonderneming) die zijn werknemer in Nederland detacheert. Een *inlenende* werkgever is in dit verband een Nederlands SAG-bedrijf dat gebruik maakt van een door een buitenlandse onderneming ter beschikking gestelde werknemer.

### **Werknemer**

Met werknemer wordt in deze publicatie bedoeld: de vanuit het buitenland gedetacheerde werknemer of uitzendkracht, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het gaat om een eigen werknemer van de inlenende werkgever.

In de cao wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende werknemers - zoals schilders, behangers en glaszetters - en uta-werknemers (werknemers in kantoor- en managementfuncties). Op de meeste punten gelden voor beide categorieën werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden. Waar dit niet het geval is, is dit in de volgende teksten expliciet aangegeven.

Uta-werknemers met een vast brutojaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) boven het maximumpremieloon van de Wet financiering sociale verzekeringen vallen niet onder de cao. In 2008 ligt deze grens bij € 46.027,60. Voor Uta-werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn en/of in deeltijd werken, geldt een bedrag naar rato.

### **Cao's voor uitzendkrachten**

Er zijn twee Nederlandse cao's voor uitzendkrachten:

- de ABU-cao voor Uitzendkrachten: dit is enige algemeen verbindend verklaarde uitzend-cao. Op grond van de Waga zijn alle buitenlandse uitzendondernemingen die in Nederland uitzendkrachten plaatsen, verplicht een aantal bepalingen uit de ABU-cao toepassen (zie hoofdstuk 3);
- de NBBU-cao voor Uitzendkrachten: deze cao geldt uitsluitend voor Nederlandse uitzendondernemingen die lid zijn van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

### **Uitzendonderneming**

Dit is iedere onderneming die werknemers in dienst neemt met het doel hen ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar tijdelijk, onder toezicht van die ondernemingen te werken.

De SAG-cao bepaalt dat ondernemingen die onder deze cao vallen, uitsluitend uitzendkrachten mogen betrekken van:

- Nederlandse uitzendondernemingen die gecertificeerd zijn volgens NEN-4400-1;
- buitenlandse uitzendondernemingen die gecertificeerd zijn volgens NEN-4400-2.

## 2. Detachering door een buitenlands SAG-bedrijf

### 2.1 INLEIDING

Een buitenlands SAG-bedrijf dat tijdelijk eigen werknemers in Nederland tewerkstelt, is op grond van de Waga verplicht een aantal bepalingen van de SAG-cao toe te passen. Dit geldt zowel bij het met eigen werknemers uitvoeren van aangenomen werk, als bij het beschikbaar stellen van deze werknemers aan een Nederlands SAG-bedrijf. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste cao-regels die daarbij van toepassing zijn, op hoofdlijnen weergegeven.<sup>4</sup>

### 2.2 WERKTIJDEN

#### Normale werktijd

- *De werkweek*: Een (voltijd) werkweek duurt 37,5 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag.
- *De werkdag*: Een normale werkdag duurt 7,5 uur. Voor de uitvoerend werknemer vallen die uren tussen 7.00 uur en 18.00 uur, tenzij hij in ploegendienst werkt. De werkgever en de uta-werknemer bepalen samen op welke uren deze werknemer werkt.
- *Meertijdwerk*: De werknemer doet meertijdwerk als hij direct na een normale werkdag maximaal een half uur doorwerkt. De werkgever en de werknemer bepalen in overleg met elkaar of in meertijd wordt gewerkt. De werknemer die in meertijd heeft gewerkt, krijgt voor elk uur meertijdwerk een uur vrij. In overleg met de werkgever kan hij die uren opsparen totdat hij maximaal vijf dagen achter elkaar vrij kan nemen.
- *Ploegendienst*: Hierbij valt de normale arbeidstijd tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur. Per twee weken mag de werknemer niet langer dan 75 uur in ploegendienst werken.
- *Deeltijdwerk*: De werknemer mag in deeltijd werken als de werkgever daarmee instemt. De deeltijdwerker krijgt de normale reiskostenvergoeding. Alle andere cao-bepalingen gelden naar evenredigheid van het aantal uren dat hij werkt.

#### Overwerk

- *Wat is overwerk?* Als de werknemer op een dag méér dan acht uur voor de werkgever werkt, doet hij overwerk. Ook werken op zaterdag en zondag is overwerk.
- *Vrijwillig*: Overwerk is niet verplicht.
- *Niet te vaak*: Er mag niet regelmatig, weken achter elkaar worden overgewerkt.
- *Vergoeding in geld of tijd*: De uitvoerend werknemer kan zijn overuren laten uitbetalen in geld of laten vergoeden in vrije uren.
- *Uitbetaling in geld*: De werknemer die hiervoor kiest, krijgt:
  - 1,25 maal zijn grondslaguurloon<sup>5</sup> per uur voor het 1e t/m het 3e overuur;
  - 1,5 maal zijn grondslaguurloon voor elk volgend overuur en elk uur op zaterdag;

<sup>4</sup> Voor een volledig overzicht van de geldende cao-bepalingen zie artikel 4 van de SAG-cao 2006-2009.

<sup>5</sup> Het begrip 'grondslaguurloon' wordt uitgelegd in paragraaf 2.3.

- 2 maal zijn grondslaguurloon voor elk op zondag gewerkt uur.
- *Vergoeding in vrije uren*: De werknemer die hiervoor kiest, krijgt:
  - 1,25 vrije uren voor het 1e t/m het 3e overuur;
  - 1,5 vrije uren voor elk volgend overuur en voor elk uur op zaterdag;
  - 2 vrije uren voor elk op zondag gewerkt uur.
- *Opnemen van opgespaarde uren*: Werkgever en werknemer bepalen in overleg met elkaar wanneer de werknemer zijn opgespaarde uren opneemt.
- *De uta-werknemer*: De bovenstaande regels voor vergoeding van overwerk gelden niet voor uta-personeel. De cao bepaalt dat de werkgever aan de uta-werknemer bekend maakt hoe zijn overwerkvergoeding is geregeld: compensatie in tijd of in geld, met of zonder overwerktoeslag.
- *Maaltijdvergoeding*: Op dagen dat de werknemer overwerkt, betaalt de werkgever een maaltijdvergoeding. Met ingang van week 25 in 2008 bedraagt deze vergoeding € 6,91.

### **Verschoven arbeidstijd**

- *Waar gaat het om?* De werknemer werkt in verschoven arbeidstijd als hij op werkdagen vóór 07.00 uur of na 18.00 uur moet werken, zonder dat het hierbij gaat om meertijdwerk, overwerk of ploegdienst.
- *Toeslag 25%*: De uitvoerend werknemer heeft bij werken in verschoven arbeidstijd recht op een toeslag van 25% op zijn grondslaguurloon.

### **Ploegdienst**

- *Randvoorwaarden*: Bij ploegdienst valt de normale arbeidstijd tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur. Per twee weken mag de werknemer niet langer dan 75 uur in ploegdienst werken.
- *Toeslag*: De uitvoerend werknemer die in tweeploegdienst werkt, heeft recht op een verhoging van zijn grondslaguurloon met 10%. Bij drieploegdienst bedraagt de verhoging 15%. Voor de uren tussen 18.30 uur en 06.00 uur geldt een verhoging van 25%. Dit is inclusief de 10% bij tweeploegdienst of de 15% bij drieploegdienst.

## **2.3 LOON**

### **Uitvoerend werknemers en uta-werknemers**

De inhoud van deze paragraaf geldt uitsluitend voor uitvoerend werknemers, zoals schilders, behangers en glaszetters. Het loon van uta-werknemers wordt op individuele basis - in overleg tussen de werkgever en de werknemer - vastgesteld. De in de cao afgesproken initiële loonsverhogingen gelden voor beide categorieën werknemers.

### **De loonbedragen in deze publicatie**

- *Lonen m.i.v. 29 december 2008*: De in de bijlage genoemde garantielonen gelden met ingang van 29 december 2008. Voor informatie over de loonbedragen voor een volgende cao-periode kunt u te zijner tijd terecht bij cao-partijen SAG.
- *Brutobedragen*: De bedragen in de loontabellen zijn *brutobedragen*. De nettolonen kunnen tussentijds veranderen door (belasting)maatregelen van de overheid.

### Basis voor de loonberekening

- *Garantieloon of minimumloon*: Het loon wordt - afhankelijk van de situatie van de werknemer - berekend op basis van het garantieloon of het wettelijk minimumloon. Het garantieloon is het loon waar de werknemer recht op heeft op grond van de loontabellen uit de cao (zie ook de bijlage bij deze publicatie).
- *Leeftijd*: Er zijn loonschalen voor werknemers in de leeftijd tot en met 21 jaar en voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- *Functiegroepen*: Ook de functie die de werknemer uitoefent is van belang voor de hoogte van het loon. De functies in de bedrijfstak zijn ingedeeld in de volgende drie functiegroepen:
  - Functiegroep 1: Onderhoudsschilder, Nieuwbouwschilder, Constructieschilder, Betonspuitter, Scheepsschilder 1, Behanger, Glaszetter 1, Isoleerder, Metselaar, Timmerman.
  - Functiegroep 2: Scheepsschilder 2, Specialist plafond- en wandspuitter, Glaszetter 2, Autospuitter, Wegmarkeerder.
  - Functiegroep 3: Schoonmaker.
- *Vakopleiding/vakdiploma*: In een aantal gevallen hangt de hoogte van het loon ook af van de vraag of de werknemer een in de cao erkende vakopleiding volgt of heeft gevolgd, dan wel een vakdiploma voor zo'n opleiding heeft behaald. Als 'vakopleiding' en 'vakdiploma' gelden ook vergelijkbare buitenlandse opleidingen en diploma's die in EU-verband als zodanig zijn erkend. Voor informatie hierover kunt u contact opnemen met het Informatiecentrum diplomawaardering: [www.idw.nl](http://www.idw.nl), telefoon 079 - 321 79 30.

### Grondslaguurloon en prestatietoeslag

- *Werknemers 22 jaar en ouder*: Het grondslaguurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bestaat uit hun garantie-uurloon plus - voor zover van toepassing - één of meer van de volgende toeslagen:
  - diplomatoeslag voor een diploma op niveau 4<sup>6</sup>: 5%;
  - voorliedentoeslag: 10%;
  - uitvoerderstoeslag: 15%.
- *Hoe berekenen?* Als de werknemer voor twee of meer van deze toeslagen in aanmerking komt, worden voor de berekening van zijn grondslaguurloon eerst de bijbehorende percentages bij elkaar opgeteld. Vervolgens wordt het garantie-uurloon met het totale percentage vermeerderd.
- *Werknemers tot en met 21 jaar*: Het grondslaguurloon voor werknemers tot en met 21 jaar bestaat uit hun garantie-uurloon plus - voor zover van toepassing - een opleidingstoeslag of een diplomatoeslag voor een diploma op niveau 1, 2 of 3<sup>7</sup>. Deze toeslagen zijn verwerkt in de tabellen 5 en 6.
- *Waarvoor dient het?* Het grondslaguurloon dient voor de berekening van de overwerkvergoeding, de reisurevergoeding, de ploegendiensttoeslag, de toeslag voor verschoven arbeidstijd en de prestatietoeslag.

---

<sup>6</sup> Of een vergelijkbaar buitenlands diploma dat in EU-verband als zodanig is erkend. Informatie over diplomaerkenning is te vinden op [www.idw.nl](http://www.idw.nl).

- *Prestatietoeslag*: Dit is het extra loon dat een werknemer ontvangt op basis van de door hem geleverde prestatie. Een prestatietoeslag in procenten wordt berekend over het grondslaguurloon en vervolgens vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren.

### **Werknemers van 22 jaar en ouder**

- *Drie categorieën garantieloon*: Er zijn garantielonen voor drie categorieën werknemers van 22 jaar en ouder, respectievelijk voor degenen die:
  - zijn ingedeeld in de functiegroepen 1, 2 en 3 (tabel 1 van de bijlage);
  - bezig zijn met de vakopleiding op niveau 1, 2 of 3<sup>7</sup> (tabel 2);
  - de vakopleiding niet volgen en het vakdiploma niet hebben behaald ('instromers'; tabel 3).
- *Instromers*: Werknemers van 22 jaar en ouder zonder aantoonbare werkervaring in de bedrijfstak (in Nederland of elders), die de vakopleiding niet volgen en het vakdiploma niet hebben behaald, hebben de eerste drie jaar dat zij in de bedrijfstak werken recht op het wettelijk minimumloon (WML) plus een toeslag in procenten. Na deze drie jaar hebben zij recht op het garantieloon voor functiegroep 2.

### **Werknemers tot en met 21 jaar**

- *Drie categorieën*: Er zijn loontabellen voor drie categorieën werknemers in de leeftijd tot en met 21 jaar, respectievelijk voor degenen die:
  - beschikken over een vakdiploma op niveau 1, 2 of 3<sup>7</sup> (tabel 4);
  - bezig zijn met de vakopleiding op niveau 1, 2 of 3<sup>8</sup> (tabel 5);
  - geen vakopleiding volgen of hebben gevolgd (tabel 6).
- *Loon tijdens de vakopleiding*: De loonbedragen in tabel 5 gelden voor werknemers tot en met 21 jaar die op 19 juni 2006 of later met de vakopleiding op niveau 1, 2 of 3 beginnen of zijn begonnen. Degenen die vóór die datum zijn gestart, houden het tot 19 juni 2006 voor hen geldende loon. Tabel 5 gaat voor hen pas gelden als zij een hogere leeftijd bereiken of een vakdiploma behalen. De werkgever mag hun loon echter niet verlagen.
- *Jongeren zonder vakopleiding*: Werknemers tot en met 21 jaar die geen vakopleiding volgen of hebben gevolgd, hebben recht op het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) plus een leeftijdafhankelijke toeslag. Die toeslag is in tabel 6 verwerkt.

### **Loonstrook**

- *Verplicht*: De werkgever is verplicht de werknemer bij de loonbetaling een loonstrook te geven.
- *Specificatie*: Op de loonstrook moet het brutoloon zijn uitgesplitst. Bijvoorbeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reiskosten, reizen en andere vergoedingen of toeslagen.

---

<sup>7</sup> Of een vergelijkbare buitenlandse vakopleiding die in EU-verband als zodanig is erkend.

## 2.4 VERGOEDINGEN

### Reiskosten

• *Eigen vervoer*: De werknemer die op verzoek van de eigen of de inlenende werkgever met eigen vervoer reist, heeft recht op een reiskostenvergoeding. Deze vergoeding geldt voor het reizen tussen de tijdelijke verblijfplaats van de werknemer in Nederland en de plaats of plaatsen waar hij moet werken (heen en terug), evenals voor reizen in opdracht van de werkgever tijdens het werk.

#### Reiskostenvergoeding (bruto per 16 juni 2008)

vervoermiddel	maatstaf	vergoeding
fiets	per werkdag	€ 0,85
bromfiets	tot 20 km per werkdag	€ 1,13
	daarboven per km	€ 0,07
motor	per km	€ 0,22*
auto	per km	€ 0,31*

\* De fiscaal onbelaste vergoeding bedraagt in 2008 € 0,19 per km.

• *Chauffeurstoeslag*: Als de werknemer op verzoek van de eigen of de inlenende werkgever in zijn eigen auto één of meer collega's meeneemt, krijgt hij daarvoor een extra vergoeding. De hoogte van deze vergoeding hangt af van het aantal dagelijks af te leggen kilometers (enkele reis) en het aantal meerrijders.

#### Chauffeurstoeslag per werkdag (bruto per 16 juni 2008)

aantal meerrijders	1 of 2	3 of meer
<b>enkele reisafstand</b>		
0-30 km	€ 2,42	€ 3,64
31-65 km	€ 3,03	€ 7,30
meer dan 65 km	€ 3,64	€ 10,96

- *Bijkomende vergoedingen*: Parkeerkosten en tolgelden voor het werkverkeer worden volledig door de werkgever vergoed.
- *Auto van de zaak*: Als de werknemer een vervoermiddel van de werkgever mag gebruiken, geldt de bovengenoemde reiskostenvergoeding niet. De werkgever betaalt in dat geval namelijk de gebruikskosten van de auto.
- *Openbaar vervoer*: Als de werkgever vindt dat de werknemer gebruik moet maken van het openbaar vervoer, moet hij de kosten daarvan volledig vergoeden. Voor treinreizen geldt een vergoeding op basis van de tweede klasse.

- *Specificatie*: De werkgever moet laten zien hoe hij de reiskostenvergoeding heeft berekend. De werknemer heeft vier weken de tijd om bij de werkgever bezwaar te maken tegen de specificatie.

## Reisuren

- *Vergoeding*: Als de werknemer per dag meer dan één uur moet besteden aan het reizen tussen zijn tijdelijke verblijfplaats in Nederland en zijn werk (heen en weer), moet de werkgever hem over die extra tijd een reisurenvergoeding betalen. Hierbij maakt het niet uit met welk vervoermiddel de werknemer reist. De vergoeding wordt berekend op basis van het grondslaguurloon.
- *Meerijders*: Rijden er collega's mee in de auto van de werknemer, dan krijgt hij als chauffeur deze vergoeding ook voor het eerste uur.
- *Berekeningswijze*: Bij gebruik van eigen vervoer of een vervoermiddel van de werkgever wordt de reistijd als volgt berekend:

### Berekening reisuren

vervoermiddel	reistijd per uur
fiets	15 km
bromfiets	25 km
motor	40 km
auto	50 km

- *Een voorbeeld*: Stel dat de werknemer naar zijn werk moet fietsen, 15 km heen en 15 km terug. Dat is 30 km per dag. Volgens de tabel kan hij 15 km per uur afleggen. De werknemer maakt dus twee reisuren per dag. Het eerste uur wordt niet vergoed. In dit voorbeeld ontvangt de werknemer dus een reisurenvergoeding van één uur grondslagloon per gewerkte dag.
- *Alternatieve regeling*: De werkgever en de werknemer mogen in onderling overleg ook besluiten bij het vaststellen van het aantal reisuren uit te gaan van de werkelijke reistijd.
- *Specificatie*: De werkgever moet laten zien hoe hij de reisurenvergoeding heeft berekend. De werknemer heeft vier weken de tijd om bij de werkgever bezwaar te maken tegen de specificatie.
- *Sanctie*: Als de werkgever geen specificatie geeft en de reisurenvergoeding niet betaalt op basis van vervoer per fiets, bromfiets, motor of auto, moet hij de reisurenvergoeding betalen op basis van de reistijd per openbaar vervoer.
- *Maxima per dag*: De reistijd, de werktijd en de rusttijd mogen samen niet langer duren dan 10,5 uur per dag. Op dagen dat de werknemer in meertijd werkt, geldt een maximum van 11 uur. De eigen of de inlenende werkgever moet de werktijd zo nodig inkorten om het totaal aantal uren binnen het geldende maximum te houden.
- *Vaststelling tijden*: Het begin en einde van de reis-, werk- en rusttijden stelt de werkgever in overleg met de werknemer vast.

### Uitrustingsvergoeding

- *Doel*: Dit is een nettovergoeding voor door de werknemer te kopen en te onderhouden werkkleding, werkschoenen en aan te schaffen bijzondere schoonmaakmiddelen.
- *Bedragen*: Met ingang van 16 juni 2008 bedraagt de vergoeding € 1,45 per gewerkte dag.
- *Extra vergoeding*: De werkgever kan een extra uitrustingsvergoeding betalen of voor extra werkkleding zorgen, bijvoorbeeld als de werknemer bijzonder vuil werk moet doen.

## 2.5 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### Bijzondere weersomstandigheden

- *Slecht weer, duisternis of vorst*: De eigen of de inlenende werkgever beoordeelt in overleg met het personeel of en zo ja hoe lang het werk onder deze omstandigheden wordt stilgelegd.
- *Werken bij kunstlicht*: Als de eigen of de inlenende werkgever bij onvoldoende daglicht voor goed kunstlicht zorgt, is de werknemer verplicht zijn normale aantal uren te werken.
- *Lage gevoelstemperatuur*: De werknemer mag zelf het werk neerleggen bij een gevoelstemperatuur van  $-6^{\circ}$  Celsius of lager. Voor het vaststellen van de gevoelstemperatuur is de opgave van de HWS-weertelefoon bepalend. Telefoon: 0900 200 80 03.
- *Loondoorbetaling*: De werkgever betaalt het volledige loon - inclusief alle toeslagen - door over de uren waarop de werknemer niet kan werken in verband met slecht weer, duisternis, vorst, de gevolgen van vorst en/of een te lage gevoelstemperatuur.
- *Ander werk verplicht*: De werknemer is verplicht gedurende die uren ander werk te doen als de eigen of de inlenende werkgever dit van hem vraagt. Dit moet werk zijn dat past bij de capaciteiten van de werknemer. Geldt voor dit werk een hoger cao-loon, dan moet de werkgever dat loon betalen.

### Arbovoorschriften en verboden

- *Jongeren*: Werknemers tot 18 jaar mogen niet in tarief werken en niet in tanks. Werknemers tot 20 jaar mogen uitsluitend constructieschilderwerk doen, als dit onder toezicht gebeurt. De toezichthouder bewaakt de naleving van de ter plaatse geldende veiligheidsvoorschriften en het verbod om constructieschilderwerk uit te voeren op hoogten van meer dan 15 meter.
- *Tochtvrij binnenwerk*: Indien nodig moet de eigen of de inlenende werkgever de ruimten waarin tussen 1 november en 1 april binnenwerk wordt gedaan, zo goed mogelijk tochtvrij maken.
- *Glas (ver)plaatsen*: Glas van 25 kg of meer moet door minstens twee personen worden geplaatst. Als er glas van meer dan 50 kg moet worden verplaatst of geplaatst, moet de eigen of de inlenende werkgever zorgen voor passende hulpmiddelen. De werknemer is verplicht die te gebruiken.
- *Asbest*: Er mag geen asbesthoudend materiaal worden bewerkt of verwerkt, tenzij de stichting Arbouw hiervoor een vergunning heeft verstrekt. Zie [www.arbouw.nl](http://www.arbouw.nl).

### Persoonlijke beschermingsmiddelen

- *Welke middelen?* De eigen of de inlenende werkgever moet zorgen voor geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen. Welke middelen dit zijn, hangt af van de aard van het werk en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Nadere informatie bij de Stichting Arbouw ([www.arbouw.nl](http://www.arbouw.nl)).
- *Rechten en plichten:* Zolang de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen niet krijgt, hoeft hij niet te werken. De werkgever moet over die uren het volledige loon doorbetalen. De werknemer is verplicht de verstrekte beschermingsmiddelen te gebruiken.
- *Sancties:* Als de werknemer zich niet aan dit laatste houdt, kan de werkgever de volgende maatregelen nemen:
  - 1e overtreding: schriftelijke waarschuwing;
  - 2e overtreding: boete van € 11,00 (netto-inhouding op het loon);
  - 3e en volgende overtredingen: boete van € 23,00 (idem).

## 2.6 VAKANTIE EN ONBETAALD VERLOF

### Vakantiedagen

- *Aantal dagen:* De werknemer die het hele jaar in een volledig dienstverband werkt (37,5 uur per week), heeft per jaar recht op het in de volgende tabel genoemde aantal vrije dagen:

leeftijd	aantal vakantiedagen per kalenderjaar
Tot en met 17 jaar	29
idem en 2 dagen per week leerplichtig	19
18 t/m 54 jaar	25
55 jaar	35
56 jaar	36
57 jaar	37
58 jaar	38
59 jaar	39
60 jaar en ouder	40

- *Feestdagen:* De werknemer heeft ook vrij op Goede Vrijdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
- *Zomervakantie:* De werknemer die voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, mag in de zomer drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werkgever volgt bij het vaststellen van de vakantiedata de wensen van de werknemer, tenzij het werk dit niet toelaat.
- *Snipperdagen:* Dit zijn de vakantiedagen die overblijven na aftrek van de zomervakantie. De uitvoerend werknemer heeft verplichte en vrije snipperdagen. Verplichte snipperdagen zijn in de cao vastgelegd. Ze worden gebruikt voor de verplichte vrije dag op de vrijdag na Hemelvaartsdag en voor de collectieve wintersluiting. De

resterende snipperdagen zijn *vrije* snipperdagen. De werkgever en de werknemer bepalen in onderling overleg wanneer de werknemer die dagen opneemt.

### Collectieve wintersluiting

• *Waar gaat het om?* In principe gaan alle ondernemingen in de bedrijfstak in de winter drie aaneengesloten kalenderweken dicht. Voor dit doel krijgt de werknemer zeven extra verlofdagen. Dit zijn 'extra verplichte snipperdagen'. In het winterseizoen 2008/2009 valt de wintersluiting op de volgende data:

#### Rooster collectieve wintersluiting winterseizoen 2008/2009

datum	soort verlofdag
<b>voor uitvoerend werknemers:</b>	
15 december 2008	verplichte snipperdag
16 december 2008	verplichte snipperdag
17 december 2008	verplichte snipperdag
18 december 2008	verplichte snipperdag
19 december 2008	verplichte snipperdag
<b>voor uitvoerend en uta-werknemers:</b>	
22 december 2008	extra verplichte snipperdag
23 december 2008	extra verplichte snipperdag
24 december 2008	extra verplichte snipperdag
25 december 2008	eerste kerstdag
26 december 2008	tweede kerstdag
29 december 2008	extra verplichte snipperdag
30 december 2008	extra verplichte snipperdag
31 december 2008	extra verplichte snipperdag
1 januari 2009	Nieuwjaar
2 januari 2009	extra verplichte snipperdag

### Verlofdagen die de werknemer niet opneemt

• *Ziekte:* Als de werknemer vakantiedagen niet kan opnemen omdat hij ziek is, krijgt hij op een ander moment vrij. De eigen of de inlenende werkgever bepaalt wanneer dit gebeurt. De werknemer is verplicht vooraf aan de werkgever te laten weten dat hij geen gebruik kan maken van zijn verlof. Dit alles geldt niet voor 'extra verplichte snipperdagen'. Als de werknemer op zo'n dag ziek is, vervalt die vrije dag voorgoed.

• *Werken op snipperdagen:* Als de eigen of de inlenende werkgever het nodig vindt dat de werknemer tijdens verplichte of extra verplichte snipperdagen doorwerkt, mag de werknemer deze snipperdagen op een later moment alsnog opnemen. Als de werknemer door zo'n verschuiving aantoonbaar schade leidt, moet de werkgever die schade vergoeden.

• *Niet opgenomen verlofdagen:* Verlofdagen die de werknemer aan het eind van het kalenderjaar niet heeft opgenomen, komen volgens de Nederlandse wet niet te vervallen. De werknemer mag die dagen 'meenemen' naar het volgende jaar.

### **Loon en vakantietoeslag**

- *Loondoorbetaling*: De werkgever betaalt het loon over alle vakantie-, feest- en snipperdagen door.
- *Vakantietoeslag*: De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag over zijn grondslaguurloon en zijn eventuele prestatiebeloning.

### **Onbetaald verlof**

- *Wanneer?* De werknemer heeft recht op onbetaald verlof bij:
  - zijn eigen huwelijk: twee dagen;
  - het huwelijk van één van zijn ouders, broers, zusters, kinderen, zwagers, schoonzusters, inwonende pleegkinderen, halfbroers/-zusters: één dag;
  - zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest en het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van zijn ouders en schoonouders: één dag;
  - vakbondsbijeenkomsten: de werknemer die lid is van FNV Afbouw & Onderhoud of CNV Hout en Bouw heeft recht op onbetaald verlof voor het bijwonen van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn vakbond waar hij persoonlijk voor is uitgenodigd.

## 3. Detachering door een buitenlandse uitzendonderneming

### 3.1 ABU-CAO

#### Toepassing verplicht

Een buitenlandse uitzendonderneming die zijn werknemer in Nederland uitzendt, moet op grond van de Waga een aantal bepalingen uit de ABU-cao toepassen. Dat is de enige algemeen verbindend verklaarde uitzend-cao in Nederland. In hoofdzaak betreft het cao-bepalingen over werk- en rusttijden, beloning, vakantie en verlof, gezondheid en veiligheid. Om welke bepalingen het precies gaat, staat in artikel 35A en bijlage VI van de ABU-cao. Zie ook de brochure 'Uitzenden naar Nederland', een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). De tekst van die brochure is verkrijgbaar in het Nederlands, Engels, Duits en Pools.<sup>8</sup>

#### Inlenersbeloning

De ABU-cao kent een standaard beloning - de ABU-beloningsregeling - en een zogenaamde inlenersbeloning.<sup>9</sup> Als de inlenersbeloning van toepassing is, heeft een uitzendkracht recht op een zelfde beloning als een werknemer van de inlener die hetzelfde werk doet. De uitzendkracht heeft in dat geval recht op toepassing van de loontabellen, toeslagen, vergoedingen en arbeidsduurverkortung uit de SAG-cao. De inlenersbeloning ligt meestal op een hoger niveau dan de beloning op grond van de ABU-beloningsregeling.

#### Wanneer?

De uitzendonderneming *kan* er voor kiezen de inlenersbeloning vanaf de eerste dag toe te passen op alle uitzendkrachten die bij een bepaalde inlener zijn gedetacheerd. Hierbij geldt onder meer als voorwaarde dat de betrokken uitzendkrachten ermee instemmen.

De uitzendonderneming *moet* de inlenersbeloning toepassen:

1. *op iedere uitzendkracht vanaf het moment dat hij 26 weken bij dezelfde inlener heeft gewerkt en daar blijft werken.* Als de uitzendkracht na een onderbreking van 26 weken of langer weer bij dezelfde inlener gaat werken, begint de wachttijd voor het toepassen van de inlenersbeloning opnieuw;
2. *vanaf de eerste dag, uitsluitend voor 'vakkrachten':* dit geldt alleen als het zo in de inlenende cao is bepaald en die bepaling door de beloningscommissie van cao-partijen ABU is goedgekeurd. Artikel 6a van de SAG-cao voldoet aan deze eisen.

#### Vakkrachten

Een vakkracht is volgens de SAG-cao een uitzendkracht die:

- een vakdiploma Schilder op niveau 2 of hoger heeft behaald<sup>10</sup> of
- ten minste 24 van de 42 voorafgaande maanden SAG-werk heeft gedaan.

<sup>8</sup> ABU-leden kunnen de Nederlandse versie van die brochure inzien via [www.abu.nl](http://www.abu.nl).

<sup>9</sup> Zie artikel 22 van de ABU-cao.

<sup>10</sup> Dan wel een vergelijkbaar buitenlands diploma dat in EU-verband als zodanig is erkend. Informatie over diplomaerkenning is te vinden op [www.idw.nl](http://www.idw.nl).

### 3.2 GEVOLGEN TOEPASSING INLENERSBELONING

Als de inlenersbeloning uit de ABU-cao van toepassing is op een uitzendkracht die gedetacheerd is bij een SAG-bedrijf, gelden de volgende onderdelen uit de SAG-cao:

#### Lonen

Zie paragraaf 2.3 en de loonbijlage van deze publicatie.

#### Toeslagen

Het gaat om de toeslagen voor overwerk, verschoven arbeidstijd en ploegendienst. Zie paragraaf 2.2.

#### Vergoedingen

Dit betreft alle vergoedingen, genoemd in paragraaf 2.2 van deze publicatie, voor zover ze fiscaal onbelast zijn. Dit laatste betekent dat de kilometervergoeding voor auto's en motoren wordt beperkt tot € 0,19 per kilometer (2008).

#### Arbeidsduurverkortung

De regeling voor arbeidsduurverkortung in de SAG-cao bestaat uit twee delen:

- *een collectieve arbeidsduurverkortung, waardoor de normale werkweek 37,5 uren telt:* de ABU-cao bepaalt dat voor uitzendkrachten dezelfde arbeidstijden en arbeidsduur gelden als voor het personeel van de inlener; dit deel van de arbeidsduurverkortung wordt dus niet met de uitzendkracht verrekend.
- *zeven extra vrije dagen per jaar:* deze (doorbetaalde) dagen worden ingezet voor de collectieve wintersluiting van SAG-bedrijven; de uitzendkracht heeft recht op compensatie hiervoor in de vorm van tijd of geld.

## 4. Adressen cao-partijen

### 4.1 PARTIJDEN BIJ DE CAO VOOR HET SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF

#### **Werkgeversorganisatie**

*Koninklijke Vereniging FOSAG, ondernemersorganisatie voor de schilders-, onderhouds-, metaalconserverings- en glasbranche*

Postbus 30  
2740 AA Waddinxveen  
telefoon 0182 - 571 444  
e-mail: [info@fosag.nl](mailto:info@fosag.nl)  
internet: [www.fosag.nl](http://www.fosag.nl)

#### **Werknemersorganisaties**

*FNV Afbouw & Onderhoud*

Postbus 520  
3440 AM Woerden  
telefoon: 0900 - 368 26 89  
e-mail: [info@fnvafbouwenonderhoud.nl](mailto:info@fnvafbouwenonderhoud.nl)  
internet: [www.fnvafbouwenonderhoud.nl](http://www.fnvafbouwenonderhoud.nl)

*CNV Hout en Bouw*

Postbus 38  
3984 ZG Odijk  
telefoon: 030 - 659 77 11  
e-mail: [info@cnvhb.nl](mailto:info@cnvhb.nl)  
internet: [www.cnvhb.nl](http://www.cnvhb.nl)

#### **Secretariaat van cao-partijen**

*A&O Services*

Postbus 11  
2280 AA Rijswijk  
telefoon: 070 - 336 61 11  
e-mail: [m.vanwingen@ao-services.nl](mailto:m.vanwingen@ao-services.nl)  
internet: [www.ao-services.nl](http://www.ao-services.nl)

## 4.2 PARTIJEN BIJ DE ABU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

### Werkgeversorganisatie

*Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)*

Postbus 144

1170 AC Badhoevedorp

telefoon: 020 - 655 82 55

e-mail: [info@abu.nl](mailto:info@abu.nl)

internet: [www.abu.nl](http://www.abu.nl)

### Werknemersorganisaties

*FNV Bondgenoten*

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

telefoon: 0900-9690

e-mail: [info@fnvflex.nl](mailto:info@fnvflex.nl)

internet: [www.fnvflex.nl](http://www.fnvflex.nl)

*CNV Dienstenbond*

Postbus 3135

2130 KC Hoofddorp

telefoon: 023 - 565 10 52

e-mail: [cnvdienstenbond@cnvdibo.nl](mailto:cnvdienstenbond@cnvdibo.nl)

internet: [www.cnvdibo.nl](http://www.cnvdibo.nl)

*De Unie*

Postbus 400,

4100 AK Culemborg

telefoon: 0345 - 851 851

e-mail: [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)

internet: [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

## 4.3 PARTIJEN BIJ DE NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

### Werkgeversorganisatie

*Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)*

Jan van Eijcklaan 2-6

3723 BC Bilthoven

t: 030 229 22 19

f: 030 229 17 79

w: [www.nbbu.nl](http://www.nbbu.nl)

e: [info@nbbu.nl](mailto:info@nbbu.nl)

**Werknemersorganisatie**

*Landelijke Belangenvereniging (LBV)*

Strevelsweg 700/ 612

3083 AS Rotterdam

t: 010 481 80 11

f: 010 481 82 11

w: [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

e: [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)

## Bijlage: Cao-lonen m.i.v. 29 december 2008

### Werknemers van 22 jaar en ouder

**Tabel 1: Werknemers 22 jaar en ouder in de functiegroepen 1, 2 en 3**

brutoloon m.i.v. 29 dec.2008	uur	week (37,5 uur)
functiegroep 1	€ 15,12	€ 567,00
functiegroep 2	€ 14,35	€ 538,13
functiegroep 3	€ 13,35	€ 500,63

**Tabel 2: Werknemers 22 jaar en ouder tijdens de vakopleiding**

brutoloon m.i.v. 29 dec.2008	uur	week (37,5 uur)
<b>niveau opleiding</b>		
1 (Assistent)	€ 13,83	€ 518,63
2 of 3 (Schilder of Gezel)	€ 15,12	€ 567,00

**Tabel 3: Werknemers 22 jaar en ouder: instromers zonder vakopleiding**

leeftijd	WML m.i.v. 1 jan.2008 (bruto)		toeslag 1 <sup>e</sup> jaar	toeslag 2 <sup>e</sup> jaar	toeslag 3 <sup>e</sup> jaar
	uur	week (37,5 uur)			
22 jaar	€ 7,22	€ 270,75	5%	20%*	30%*
23 jaar en ouder	€ 8,50	€ 318,75	5%	20%	30%

\* Deze toeslag wordt berekend over het WML dat geldt voor de actuele leeftijd van de werknemer.

## Werknemers tot en met 21 jaar

**Tabel 4: Werknemers t/m 21 jaar met vakdiploma**

vakdiploma op niveau	1 (Assistent)		2 (Schilder)		3 (Gezel)	
	uur	week (37,5 uur)	uur	week (37,5 uur)	uur	week (37,5 uur)
brutoloon m.i.v. 29 dec.2008						
<b>leeftijd</b>						
17 jaar	€ 6,66	€ 249,75	€ 7,00	€ 262,50		
18 jaar	€ 8,43	€ 316,13	€ 8,85	€ 331,88	€ 10,12	€ 379,50
19 jaar	€ 10,29	€ 385,88	€ 10,85	€ 406,88	€ 11,58	€ 434,25
20 jaar	€ 11,81	€ 442,88	€ 12,44	€ 466,50	€ 13,31	€ 499,13
21 jaar	€ 13,51	€ 506,63	€ 14,23	€ 533,63	€ 15,12	€ 567,00

**Tabel 5: Werknemers t/m 21 jaar tijdens de vakopleiding**

vakopleiding op niveau	1 (Assistent)		2 (Schilder)		3 (Gezel)	
	uur	week (37,5 uur)	uur	week (37,5 uur)	uur	week (37,5 uur)
brutoloon m.i.v. 29 dec.2008						
<b>leeftijd</b>						
16 jaar	€ 3,90	€ 146,25	€ 4,46	€ 167,25		
17 jaar	€ 4,59	€ 172,13	€ 5,27	€ 197,63	€ 5,55	€ 208,13
18 jaar	€ 5,54	€ 207,75	€ 6,34	€ 237,75	€ 7,00	€ 262,50
19 jaar	€ 7,32	€ 274,50	€ 8,39	€ 314,63	€ 8,58	€ 321,75
20 jaar	€ 8,37	€ 313,88	€ 9,65	€ 361,88	€ 9,86	€ 369,75
21 jaar	€ 9,64	€ 361,50	€ 11,08	€ 415,50	€ 11,27	€ 422,63

**Tabel 6: Werknemers t/m 21 jaar zonder vakopleiding**

actuele leeftijd	16	17	18	19	20	21
bruto-uurloon m.i.v. 29 dec.2008						
<b>intredeleeftijd</b>						
16 jaar	€ 3,08	€ 4,96	€ 6,84	€ 8,72	€ 10,59	€ 12,47
17 jaar		€ 3,53	€ 5,69	€ 7,86	€ 10,02	€ 12,19
18 jaar			€ 4,06	€ 5,90	€ 7,88	€ 12,09
19 jaar				€ 4,68	€ 6,28	€ 8,01
20 jaar					€ 5,49	€ 7,39
21 jaar						€ 6,47

## Colofon

### *Uitgave*

Partijen bij de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf,  
de ABU-cao voor Uitzendkrachten en de NBBU-cao voor Uitzendkrachten

### *Redactie*

Teun Baak, Tekst & Beleid bv, Bleiswijk

### *Vertaling*

Amstelveens Vertaalbureau bv

Januari 2009

*Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.*