



Voorstellen voor de cao Bouw & Infra 2021

#WijBouwenNL

Inleiding

ONDANKS DE MOEILIJKE OMSTANDIGHEDEN ALS GEVOLG VAN DE CORONACRISIS HEBBEN WERKNEMERS IN DE BOUW DOORGEWERKT IN 2020. DE ORDERPORTEFEUILLES ZIJN IN 2020 OP PEIL GEBLEVEN. DE VOORUITZICHTEN VOOR HET MERENDEEL VAN DE BEDRIJVEN ZIJN GOED, ZO BLIJKT UIT EEN PEILING VAN FNV.¹ ALS GEVOLG VAN DE CORONACRISIS IS EEN AANTAL VOORSTELLEN VOOR DE CAO BOUW & INFRA 2020 DOORGESCHOVEN. DEZE VOORSTELLEN MAKEN OPNIEUW DEEL UIT VAN DE VOORSTELLEN VAN DE FNV VOOR DE CAO BOUW & INFRA 2021.

DE VOORSTELLEN RUBRICEREN WIJ ONDER DE VOLGENDE ONDERWERPEN:

- Looptijd
- Loon, salaris en vergoedingen
- Eerder stoppen met werken
- Financieel advies voor medewerkers
- Reisuren
- Arbeidsomstandigheden en veiligheid
- UTA
- Pensioenopbouw
- Extra vakantiedag
- Werkdruk UTA
- Uitzendkrachten
- Kraanmachinisten
- Opleiding jongeren
- ZZP-ers
- Technologische ontwikkelingen (robotisering, digitalisering etc.)
- Medezeggenschap in bouwcombinaties
- Cao naleving
- Redactionele aanpassingen

Looptijd

WIJ STELLEN VOOR EEN EENJARIGE CAO AF TE SPREKEN VOOR DE PERIODE 1 JANUARI 2021 TOT EN MET 31 DECEMBER 2021.

Loon, salaris en vergoedingen

DE FNV IS VAN MENING DAT WERKNEMERS MEE MOETEN DELEN IN DE OPBRENGSTEN, EN DE WAARDERING MOETEN KRIJGEN DIE ZIJ VERDIENEN. DE LOONEIS VOOR 2021 WORDT GESTELD OP 5%. DE VERGOEDINGEN WILLEN WIJ MET DITZELFDE PERCENTAGE LATEN STIJGEN.

¹ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/bouwen-en-wonen/2020/12/nog-volle-orderportefeuilles-in-de-bouwsector>

Financieel advies voor medewerkers

Door de afspraken die in het pensioenakkoord zijn gemaakt ontstaan de komende jaren nieuwe mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Het faciliteren van een gedegen en onafhankelijk financieel advies helpt medewerkers om een goede en afgewogen keuze te maken.

Voorstel: cao-partijen laten inventariseren welke mogelijkheden er bestaan om medewerkers financieel te adviseren bij het maken van keuzes als zij eerder willen stoppen met werken. Is er een bestaande financiële advies infrastructuur, waarbij kan worden aangesloten of moet deze worden ontwikkeld. Op basis van de inventarisatie kan een advies infrastructuur worden opgezet.

Reisuren

Voorstel: Voor de vergoeding van reisuren komt het maximum van het garantieloon van functiegroep A, zoals dat in 2015 is ingevoerd, te vervallen. De reisurenvergoeding per uur is voortaan gelijk aan het garantieloon van de werknemer gebaseerd op de geldende functiegroep, zonder dat hiervoor een maximum geldt. Paragraaf 5.10 van de cao wordt op dit punt aangepast.

Thuiswerkvergoeding

De medewerker die thuiswerkt heeft vanwege de extra kosten die het thuiswerken met zich brengt recht op een thuiswerkvergoeding van € 50,- per maand (voor werknemers die in deeltijd werken naar rato van de arbeidsduur). De kosten van werkplekvoorzieningen behoren hier niet toe, deze zijn op basis van de Arbeidsomstandighedenwet voor rekening van de werkgever.

Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Extreme weersomstandigheden

De verwachting is dat door de klimaatverandering extreem warme weersomstandigheden steeds vaker gaan voorkomen, zoals in de afgelopen zomers ook is gebleken. Uit onderzoek is vastgesteld dat werken bij dit soort omstandigheden bijzonder inspannend is en voorkomen moet worden dat werknemers te maken krijgen met hittestress.² Om dit te voorkomen kunnen verschillende maatregelen genomen worden zoals a) de werkplek te beschutten b) door extra pauzes te nemen en/of de werktijden aan te passen c) door aangepaste kleding d) beschikbaar stellen van koelvesten en e) door te zorgen dat er voldoende koel drinkwater beschikbaar is.

Voorstel: maken van een protocolafpraak en Vollandis de opdracht geven te onderzoeken bij welke temperatuur sprake is van extreem warme weersomstandigheden en welke maatregelen het meest effectief zijn. Uit het onderzoek moet ook blijken wat de bovengrens qua temperatuur is waarbij nog veilig gewerkt kan worden (zie ook de bijlage). Dit onderzoek dient op 1 september 2021 afgerond te zijn.

De Regeling Onwerkbaar Weer maakt het noodzakelijk om te definiëren in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht.

Voorstel: Op basis van het resultaat van het onderzoek door Vollandis worden de relevante cao teksten uiterlijk op 1 oktober 2021 aangepast. UTA-werknemers vallen hier ook onder.

Werken met gevaarlijke stoffen met als voorbeeld gespoten PUR

Medewerkers die met gevaarlijke stoffen werken moeten in de gelegenheid zijn om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te laten uitvoeren. Op dit moment is er veel discussie over het

² Arbouw. Inventarisatie hittebelasting en verlet in de bouwnijverheid. Juli 2013. Gezondheidsraad. Hittestress op de werkplek. November 2008.

werken met gespoten pur en om die reden stellen we voor om het voor medewerkers die werken met deze stof mogelijk te maken deze keuring te laten uitvoeren. Er komt steeds meer informatie beschikbaar dat het werken met PUR kan leiden tot gezondheidsschade, omdat er verschillende schadelijke stoffen vrijkomen bij het werken met PUR.

Voorstel: werknemers die werken met gespoten PUR kunnen periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten uitvoeren. Te denken valt aan een longtest en een urinecontrole om vast te stellen of er gezondheidsschade wordt geleden. De intrede keuring wordt voor de pur isoleerder verplicht en deze functie wordt toegevoegd aan de Functielijst Bouwplaatswerknemers van de cao (bijlage 1.1).

DIA en PAGO

Werknemers in de bouw nemen deel aan de DIA (duurzame inzetbaarheidsanalyse). Deze bestaat uit een adviesgesprek met de DIA-adviseur en deelname aan het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). De tijd die voor werknemers gemoeid is met het adviesgesprek en PAGO valt nu onder het zogenaamde 'kort verzuim budget'. Het adviesgesprek en PAGO zijn belangrijk met het oog op het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers, zodat zij op een gezonde en prettige manier de pensioenleeftijd kunnen bereiken. De FNV is van mening dat de werkgever hierin een speciale verantwoordelijkheid heeft.

Voorstel:

- De tijd waarin werknemers hun arbeid niet verrichten vanwege het deelnemen aan de DIA komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever. De DIA vindt plaats tijdens werktijd. Deze tijd (inclusief de benodigde reistijd) wordt doorbetaald door de werkgever.
- De huidige subsidiemogelijkheden die werknemers hebben in het kader van adviezen die zijn gegeven naar aanleiding van de DIA worden voortgezet.
- De werkgever draagt zorg voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid overeenkomstig de aanbevelingen uit de duurzaamheidsrapportage van Vollandis. De werkgever kan hiervoor informatie en advies inwinnen bij Vollandis. Een werkgever kan hier, op aanvraag, ook gebruik maken van één op één dienstverlening van Vollandis.

UTA

Eerder stoppen met werken

In 2020 hebben cao partijen de Zwaar Werk Regeling voor bouwplaatsmedewerkers afgesproken. Deze is opgenomen in de cao BTER Bouw & Infra 2021 – 2025.

Voorstel: de Zwaar Werk Regeling wordt ook afgesproken voor UTA-medewerkers. Onderscheid tussen het bouwplaats- en UTA-medewerkers voor toegang tot deze regeling is niet gerechtvaardigd en is ook niet uit te leggen. UTA-medewerkers hebben te maken met een toegenomen werkbelasting in combinatie met zeer lange werkdagen. Ook zij hebben vaak moeite om hun pensioen te halen. Daarbij is geen sprake van een knip tussen beide functiegroepen, maar heeft bijvoorbeeld de (meewerkend) uitvoerder te maken met een gelijke zware lichamelijke belasting als een bouwplaatsmedewerker, met daarnaast de verantwoordelijkheden die bij deze functie horen. Veel UTA-medewerkers zijn daarnaast eerst jaren werkzaam geweest als bouwplaatsmedewerker.

UTA

Overuren en reistijd

- Uit diverse onderzoeken blijkt dat het aantal overuren onder UTA-medewerkers fors is en onder invloed van krappe opleveringstermijnen alleen maar toeneemt. Veelal blijkt tegenover deze overuren geen of nauwelijks compensatie te staan. Wanneer de uren uitbetaald worden komt herverdeling van werk bijvoorbeeld door het aannemen van extra medewerkers in beeld

en daarmee duurzame inzetbaarheid van UTA-medewerkers. We stellen daarom voor overuren uit te betalen, ook voor degenen die een deeltijdaanstelling hebben.

- UTA-medewerkers op de bouwplaats maken lange werkdagen, dit komt onder meer door de reisafstanden. Bouwplaatsmedewerkers krijgen reizen uitbetaald, dit zou ook voor UTA-medewerkers moeten gelden tegen het overeengekomen uurloon. Dit stimuleert een betere geografische verdeling van werkzaamheden.
- Voor bouwplaatsmedewerkers is arbeidstijd, pauze, en werkelijke reistijd begrensd op 12 uur per dag. Als er meer uren zijn, wordt de arbeidstijd ingekort. Deze systematiek dient ook voor UTA-medewerkers te worden ingevoerd.

Indelen werktijden

Uit de enquête die FNV onder UTA-medewerkers heeft gehouden komen nadrukkelijke wensen naar voren rondom de werktijden. De volgende voorstellen zijn daarop gebaseerd:

- Het creëren van een vierdaagse werkweek, onder meer het recht op een vierdaagse (bij fulltime dienstverband) met inzet van het duurzame inzetbaarheidsbudget en roostervrijedagen.
- Het recht op thuiswerken. De werkgever kan een verzoek alleen schriftelijk afwijzen op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- Om de hersteltijd maximaal te benutten is 'het recht om niet gestoord te worden' in de vrije tijd noodzakelijk. Denk hierbij aan de avond, het weekend en tijdens de vakantie. Met uitzondering van bereikbaarheidsdiensten. De UTA-medewerkers dienen voor deze diensten een bereikbaarheidsvergoeding te ontvangen.

Gelijktrekken werkgeversbijdrage pensioenpremie

Een aantal jaren geleden bestonden in de bouw twee cao's, één voor UTA- en één voor bouwplaatsmedewerkers. Destijds is besloten om de twee cao's te integreren tot één cao voor de bouw en infra. Ondanks deze samenvoeging blijven er een aantal verschillen tussen beide groepen werknemers in de cao bestaan, die misschien vanuit historie te begrijpen zijn, maar waarvan de FNV vindt dat dat verschil mag ophouden te bestaan, en dat dit verschil ook niet uit te leggen is. In dit geval gaat het om de premieafdracht van de werkgever voor de pensioenopbouw. De werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw voor UTA-medewerkers is lager dan de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw voor bouwplaatsmedewerkers. Het verschil bedraagt 0,8798%.

Voorstel: Het werkgeversdeel voor de premie voor de pensioenopbouw wordt gelijkgetrokken, met als uitgangspunt de bijdrage die de werkgevers betalen voor bouwplaatsmedewerkers.

Gelijktrekken regeling extra vakantiedag

Eveneens stelt FNV voor om de regeling met betrekking tot een extra vakantiedag gelijk te trekken. In subparagraaf 3.1.1 van de cao staat dat de bouwplaatswerknemer één extra vakantiedag krijgt in elk jaar waarin tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen.

Voorstel: Bouwplaatswerknemers én UTA-werknemers krijgen één extra vakantiedag in elk jaar waarin tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen. De bepaling in 3.1.1. wordt hierop aangepast.

Werkdruk UTA

In het verleden is er onderzoek uitgevoerd naar het beperken van werkdruk in bouwbedrijven.³ Dit onderzoek heeft destijds opgeleverd dat het nemen van organisatorische maatregelen leiden tot het verlagen van de werkdruk en het verbeteren van de werkprocessen bij deze bedrijven.

FNV heeft geïnventariseerd of deze organisatorische veranderingen bij de bedrijven nog steeds van kracht zijn zodat we kunnen leren welke maatregelen werken en welke niet. Op basis van deze leerervaringen heeft de FNV voorstellen gedaan voor een werkdrukaanpak die gericht is op een andere manier van werken in bedrijven. Het vooronderzoek is inmiddels gereed en overhandigd. Voorstel: cao-partijen doen vervolgonderzoek en nemen de verdere uitwerking ter hand aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek.

Uitzendkrachten

In de bouw werkt een groot aantal uitzendkrachten. Niet zelden voeren zij structureel en langdurige werkzaamheden uit, waarvan de FNV vindt dat werknemers een arbeidscontract dienen te krijgen bij het inlenende bedrijf.

Voorstel: uitzendkrachten die structureel werk uitvoeren krijgen na 1 jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden door de werkgever (verplichting) tegen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de eigen werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies, met inachtneming van de cao en andere toepasselijke regelingen. De omvang van deze arbeidsovereenkomst is tenminste het gemiddeld aantal gewerkte uren. Onder structureel werk wordt verstaan:

- werkzaamheden met een structureel karakter in het bedrijfsproces;
- werk dat wordt verricht op vaste formatie;
- werk dat negen van de twaalf maanden per jaar wordt uitgevoerd en het volgende jaar nog steeds wordt uitgevoerd.

Daarnaast stellen we voor de cao dusdanig aan te passen zodat uitzendkrachten recht krijgen op het DI-budget.

Kraanmachinisten

FNV krijgt van de achterban regelmatig het signaal dat er onervaren machinisten worden ingezet bij hijswerkzaamheden. We vinden dit een onwenselijke situatie die kan leiden tot gevaarlijke situaties op het werk met mogelijke ongevallen tot gevolg. We willen voorkomen dat onervaren machinisten worden ingezet.

Voorstel: Het TCVT-bewijs voor kraanmachinisten zou een tijdelijk bewijs moeten zijn, dat na een X-aantal uren begeleiding in de praktijk (afgetekend door een ervaren machinist) ingewisseld kan worden voor een definitief certificaat. De kraanmachinist is verplicht om regelmatig bijscholing te volgen om het certificaat te behouden. CAO partijen gaan dit bespreken met TCVT.

Opleiding jongeren

Jongeren die werken en leren combineren ontvangen over de opleidingsdag geen beloning. Dat betekent dat zij fors minder verdienen dan jongeren die voltijds werken, met negatieve gevolgen voor de mate waarin zij rond kunnen komen van hun inkomen⁴. Daarnaast wordt de schooldag in sectoren die dicht bij de sector bouw liggen, zoals de metaal, wel betaald.

Voorstel: We stellen voor dat jongeren die vier dagen werken en 1 dag naar school gaan deze schooldag ook betaald krijgen. Paragraaf 4.4 van de cao Bouw en Infra wordt overeenkomstig aangepast.

³ Brend Seinen. De 'lusten-en-lasten alliantie'. Netwerksamenwerking: een praktijkvoorbeeld uit de bouwbranche. Panta Rhei - Jaargang 17 - nummer 1 - juni 2007

⁴ <https://www.nibud.nl/wp-content/uploads/Nibud-Inkomenspositie-bbl-studenten.pdf>

ZZP-ers

In de sector bouw en infra is het aandeel zelfstandig ondernemers de afgelopen jaren fors toegenomen en de verwachting is dat dit aandeel verder zal groeien. De FNV wil voorkomen dat zzp-ers in een kwetsbare positie verkeren en dat zij niet in staat zijn zich goed te verzekeren voor alle arbeidsrisico's die zij lopen en voor hun pensioen. Hun tarief moet voldoende zijn om dit soort risico's af te dekken. De ACM heeft op 26 november 2019 een leidraad gepubliceerd waarin wordt toegelicht wanneer zzp-ers tariefafspraken mogen maken.⁵

Voorstel: toevoegen van een nieuw artikel in de cao: Aan zelfstandigen die zij aan zij werken met werknemers van de opdrachtgever en daarbij dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden verrichten en/of werkzaam zijn in de kernactiviteit van de opdrachtgever en/of werken middels tussenkomst (onzuivere bemiddeling) wordt tenminste een minimumuurtarief betaald volgens onderstaande staffel⁶.

Bouwplaats:

ZZP-er werkzaam op niveau functiegroep	Minimumuurtarief
A	€ 37
B	€ 40
C	€ 42
D	€ 45
E	€ 47

UTA:

ZZP-er werkzaam op functieniveau	Minimumuurtarief
1.	€ 36
2.	€ 40
3.	€ 45
4.	€ 51
5.	€ 60
6.	€ 70

Technologische ontwikkelingen (robotisering, digitalisering etc.)

We zien dat nieuwe technologieën een steeds grotere rol gaan spelen in het bouwproces. Dit leidt tot veranderingen in de organisatie en in het werk. Hoe deze veranderingen vorm gaan krijgen is nog niet bekend. Maar we weten wel dat het inrichten van arbeidsorganisaties een keuzeprocess is. Opvattingen over rol en positie van alle betrokkenen in het arbeidsproces zijn hierbij van belang, evenals opvattingen over het ontwikkelen en gebruiken van (nieuwe) technologieën, producten, etc. Daarbij onderkennen we dat sociaal innovatieve arbeidsorganisaties vernieuwingen in de sector bevorderen.

Voorstellen:

- Het monitoren van technologische en sociale innovaties in de sector, waarbij het verbeteren van bedrijfsprocessen aantoonbaar is gekoppeld aan de zeggenschap en aan het verbeteren van het vakmanschap van werknemers.

⁵ <https://www.acm.nl/nl/publicaties/leidraad-tariefafspraken-zzpers>

⁶ Deze staffel is afgeleid van een in 2014 door Bouwend Nederland berekend bedrag.

- De informatie is bedoeld om de sector te laten zien op welke wijze innovaties kunnen worden geïmplementeerd in de sector. Daarmee laat de sector zien zich toekomstbestendig te willen ontwikkelen. Dit zal de aantrekkingskracht van de sector op de arbeidsmarkt ten goede komen.
- Aanpak, doel en werkwijze van het monitoren van technologische en sociale innovaties leggen we vast in een innovatieconvenant.

Medezeggenschap in bouwcombinaties

Steeds meer bedrijven werken bij de uitvoering van werkzaamheden samen in bouwcombinaties. Over medezeggenschap in dergelijke combinaties is tot nu toe nog weinig geregeld, naar ons idee onterecht omdat onderwerpen als veiligheid en arbeidstijden vragen om betrokkenheid van medezeggenschap in de bouwcombinatie. Het ligt voor de hand om de medezeggenschapsorganen van de betrokken bedrijven in de bouwcombinatie een rol te laten vervullen.

Voorstel: De medezeggenschapsorganen van de betrokken bedrijven in de bouwcombinatie vormen het vertegenwoordigend overleg in de combinatie. In paragraaf 8.3 van de cao wordt een regel toegevoegd waarin wordt bepaald, dat het vertegenwoordigend overleg wordt samengesteld uit de medezeggenschapsorganen van de deelnemers in de combinatie. Het artikel is eveneens van toepassing indien aan de combinatie een of meer buitenlandse ondernemingen deelnemen.

Cao naleving

Cao toepassing en naleving is voor de gehele bedrijfstak van groot belang. Onderzoeken met betrekking tot cao naleving komen echter in onvoldoende mate tot stand. Herziening van het beleidskader is aan de orde. Uitgangspunt moet zijn het creëren van een gelijk speelveld in de bedrijfstak. Een betere en logische samenwerking tussen werkingssfeer en naleving is eveneens aan de orde. De volgende punten wensen wij aangepast te zien:

- Werkingssfeeronderzoek uitvoeren naar de loonsom en de omzet.
- Het Technisch Bureau Bouwnijverheid onderzoek laten doen naar elke melding en alleen de onderzoeksresultaten laten voorleggen aan partijen in de commissie voor een uitspraak over het nalevingsonderzoek. Op deze wijze is neutraliteit en onafhankelijkheid gegarandeerd.
- Het Technisch Bureau Bouwnijverheid zal:
 - in de commissie werkingssfeer een rapportage voorleggen of het bedrijf volgens de loonsom/omzet onder de werkingssfeer valt;
 - in de commissie naleving een rapportage voorleggen met de geconstateerde omissies en de berekende benadeling bij niet-naleving.
- Meer buitendienstonderzoek, waarbij ook werknemers betrokken worden.
- Cao naleving: automatische steekproef onder geregistreerde cao bedrijven en onder bedrijven die uit een werkingssfeeronderzoek voortkomen.
- Na een uitspraak in verband met werkingssfeer- of nalevingsonderzoek actief controleren of de uitspraak door het bedrijf wordt nageleefd ten aanzien van alle werknemers. De bevoegdheid hiertoe ligt bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid is bevoegd te controleren op inning en/of afdracht van bijdragen in het kader van de cao Bouw & Infra, de cao BTER Bouw & Infra en op de inning en/of afdracht aan het pensioenfonds.
- Werkgever dient aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid gedurende een periode van twee jaar na de uitspraak aan te tonen dat de betreffende cao-regelingen en de pensioenregeling worden nageleefd, onder meer door het overleggen van de door het Technisch Bureau Bouwnijverheid gevraagde documenten.

- Corresponderen over de onderzoeken en de resultaten met de betreffende werkgever en de werknemers binnen het bedrijf.

Bouwplaats ID

In de cao van 2015 is afgesproken dat iedereen die op een bouwplaats werkzaam is een geldige Bouwplaats ID moet hebben. Of het nu gaat om werknemers, werkgevers of zelfstandigen. En- ongeacht welke cao er van toepassing is. De doelen van Bouwplaats ID zijn:

- illegale arbeid, sociale dumping en schijnconstructies tegen gaan;
- inzichtelijk maken wie op bouwplaatsen werkzaam zijn;
- dit is belangrijk in verband met de ketenverantwoordelijkheid en de veiligheid;
- inzicht bieden in diploma's en certificaten van werknemers, uitzendkrachten en zzp-ers;
- administratieve lasten verlichten;
- bevorderen dat de cao Bouw & Infra en de pensioenregeling van BPF BOUW worden nageleefd.

Het ministerie SZW heeft besloten, dat de cao regeling waarin de Bouwplaats ID is opgenomen om technische redenen niet algemeen verbindend wordt verklaard. Wel heeft het ministerie aan CAO partijen aangeboden te onderzoeken of door middel van een wetgevend traject de Bouwplaats ID ingevoerd kan worden.

Voorstel: Omdat de oorspronkelijke doelen van Bouwplaats ID nog steeds aan de orde zijn, is het van belang dat het onderzoek naar een wetgevend traject wordt uitgevoerd en dat de Bouwplaats ID wordt ingevoerd. CAO-partijen herbevestigen de doelen van de Bouwplaats ID, spreken hun commitment uit voor het onderzoek en zullen een actieve bijdrage leveren aan dit onderzoek.

Redactionele aanpassingen

Opzegtermijn

Het komt voor dat er onduidelijkheid bestaat over de opzegtermijn. Bij maandloners eindigt het arbeidscontract aan het eind van de maand. Er kan halverwege de maand worden opgezegd, maar de arbeidsovereenkomst eindigt aan het eind van de maand. Bij weekloners is dat anders. Dan geldt, dat tegen het einde van de week wordt opgezegd, dus tegen maandag. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op zondag. De aanpassing hier kan zijn dat er wordt uitgegaan van een kalendermaand.

Voorstel: we doen een redactioneel voorstel om in de tekst het woord maand te vervangen door kalendermaand. Dit in overeenstemming met de werkwijze van het UWV.

Aanvullende voorstellen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of aangepaste voorstellen te komen.

Bijlage

Hitte-index volgens Steadman (KNMI)

Temp	Relatieve luchtvochtigheid in procenten										
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
50°C	44	49	56	61							
45°C	40	43	46	52	59	61					
40°C	36	38	40	43	46	51	56				
35°C	32	33	34	35	37	39	42	45	50		
30°C	27	28	28	29	30	31	31	32	34	36	38
25°C	23	23	24	24	25	25	25	25	26	26	26
20°C	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Groot gevaar

Gevaar

Voorzichtigheid geboden

Blijf alert