

# Special lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2024



# INHOUDSOPGAVE

## 1. LOONADMINISTRATIEVE AANDACHTSPUNTEN

5

<b>1. Loonadministratieve aandachtspunten</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Belangrijkste wijzigingen loonheffingen 2024</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Werkkostenregeling (WKR) in het kort</b>	<b>7</b>
1.2.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?	8
1.2.2 Hoe werkt de vrije ruimte?	9
<b>1.3 Totaaloverzicht belastingtarieven, SV- EN BTER-premies 2024</b>	<b>10</b>
<b>1.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten en nettolonen</b>	<b>13</b>
1.4.1 Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaatsmedewerkers	13
1.4.2 Voorbeeldberekeningen nettolonen bouwplaatsmedewerkers	18
1.4.3 Specificatie premies SV- EN BTER-bouwplaatsmedewerkers	23
1.4.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten uta-medewerkers	25
1.4.5 Voorbeeldberekeningen nettolonen uta-medewerkers	26
1.4.6 Specificatie premies SV- en BTER-uta werknemers	27

## 2. CAO BOUW & INFRA

29

<b>2.1 Beloning</b>	<b>30</b>
2.1.1 Loontabellen bouwplaatsmedewerkers	30
2.1.2 Salaristabellen uta-medewerkers	31
<b>2.2 Arbeidsduur en werktijden</b>	<b>32</b>
2.2.1 Basisregeling arbeidsduur en werktijden	32
2.2.2 Kaderregeling arbeidsduur en werktijden	33
2.2.3 Toeslag bijzondere uren	34
2.2.4 Spaarmodel bouwplaatsmedewerkers	34
2.2.5 Overwerk en overwerktoeslagen	35
2.2.6 Verschoven uren infra	35
2.2.7 Beschikbaarheidsdienst bouwplaatsmedewerkers	36
<b>2.3 Vakantie en verlof</b>	<b>36</b>
2.3.1 Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen	36
2.3.2 Roostervrije dagen	36
2.3.3 Extra roostervrije dagen (senioren dagen) vanaf 1 januari 2016	37
2.3.4 Kort verzuim	37
2.3.5 Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof	38
<b>2.4 Individueel budget</b>	<b>38</b>
<b>2.5 Tijdsparfondsen</b>	<b>40</b>
<b>2.6 Vergoedingen</b>	<b>40</b>
2.6.1 Reisurenvergoeding	41
2.6.2 Reiskostenvergoeding	41
2.6.3 Bestuurderstoeslag bouwplaats-medewerkers	41
2.6.4 Vergoeding vakbondscontributie	41
2.6.5 Vergoeding van persoonlijke beschermingsmiddelen	41
2.6.6 Vergoeding van werkkleding	43
2.6.7 Vergoeding van gereedschap	43
2.6.8 Vergoeding EHBO/BHV	43
2.6.9 Vergoeding aanvullende ziektekosten	44
2.6.10 Overzicht verhoogde vergoedingen en toeslagen	45
<b>2.7 Duurzame inzetbaarheid</b>	<b>45</b>
2.7.1 Duurzame inzetbaarheids analyse (DIA)	45
2.7.2 Budget duurzame inzetbaarheid	45
2.7.3 Functiegerichte scholing	45
2.7.4 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)	46
2.7.5 Vierdaagse werkweek en voorbeeldroosters	

### 3. CAO BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN BOUW & INFRA

52

<b>3.1 O&amp;O-fonds</b>	<b>53</b>
3.1.1. Collectieve ongevallenregeling	53
3.1.2. Subsidie leermeesterscholing	53
3.1.3. Diplomabonus	53
3.1.4. Subsidie indiensttreding uitzendkrachten	54
<b>3.2 Aanvullingsfonds</b>	<b>54</b>
3.2.1. Eindejaarsuitkering voor WAO-uitkerings-gerechtigden	54
3.2.2. Eindejaarsuitkering voor IVA- en WGA-uitkeringsgerechtigden	54
3.2.3. Pensioenopbouw bij werkloosheid en/of bij ziekte tijdens werkloosheid	55
3.2.4. Re-integratiebonus	55
3.2.5. Zelfstandig recht inschakelen re-integratiebedrijf	56
3.2.6. Overgangsregeling extra roostervrije dagen oudere werknemers	56
3.2.7. De zwaarwerkregeling bouw	56
3.2.8. De zwaarwerkregeling uta	57

### 4. PENSIOENFONDS VOOR DE BOUWNIJVERHEID

59

<b>4.1 Pensioenregelingen bouwnijverheid</b>	<b>60</b>
4.1.1. Middelloonregeling	60
4.1.2. Arbeidsongeschiktheidspensioen	60
4.1.3. Partnerpensioen	60
4.1.4. Wezenpensioen	60
<b>4.2 Belangrijke pensioenbegrippen</b>	<b>61</b>
4.2.1. Pensioenloon	61
4.2.2. Bodemloon (franchise)	61
4.2.3. Pensioengrondslag	61
4.2.4. Pensioenpremies	61
<b>4.3 Bijzondere situaties</b>	<b>63</b>
4.3.1. Pensioenopbouw bij ziekte	63
4.3.2. Pensioenopbouw bij werkloosheid	63
4.3.3. Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	63
4.3.4. Afkoop	63
4.3.5. Waardeoverdracht	63

### 5. VERLOFVORMEN IN DE BOUW & INFRA

64

<b>5.1 Kort verzuimverlof en calamiteitenverlof</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Kort en langdurig zorgverlof</b>	<b>65</b>
<b>5.3 Bevallingsverlof cao Bouw &amp; Infra</b>	<b>66</b>
<b>5.4 Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof</b>	<b>66</b>
<b>5.5 Wettelijke vakantiedagen</b>	<b>67</b>
<b>5.6 Bovenwettelijk vakantiedagen</b>	<b>67</b>
<b>5.7 Roostervrije dagen</b>	<b>67</b>
<b>5.8 Extra roostervrije dagen</b>	<b>67</b>
<b>5.9 Feestdagen</b>	<b>67</b>
<b>5.10 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof</b>	<b>69</b>
<b>5.11 Betaald en onbetaald ouderschapsverlof</b>	<b>69</b>
<b>5.12 Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof</b>	<b>70</b>

# Salaris 3.0

Het beste verloningspakket binnen de cao Bouw & Infra

## bouwspecialist

Binnen de bouw en aanverwante branches vraagt een correcte loonadministratie om aandacht en expertise! Wij kennen de markt, de cao's en wet- en regelgeving. Zo zijn jouw werknemers altijd verzekerd van een correcte loonstrook! Dit doen we met onze eigen software **Salaris 3.0**.



**Neem de proef op de som! Maak een afspraak voor een vrijblijvende en kosteloze schaduwverloning. Scan de QR-code!**



## uniek

Ervaar net als onze duizenden klanten het gemak van ons gebruiksvriendelijke online HR- en salarispakket **Personeel & Salaris** (onderdeel van Salaris 3.0). Met hierin alle benodigde functionaliteiten zoals personeelsdossiers, geautomatiseerde werkstromen (ESS/MSS/HRSS), pro forma module, benchmark en diverse overzichten.

## waardevol

Ook bieden wij deskundig **personeelsadvies**. Er staat een team van loonadviseurs, arbeidsjuristen en HR-adviseurs voor je klaar!

### Meer weten?

Kijk op [scabadvies.nl/personeelsadvies](http://scabadvies.nl/personeelsadvies) of bel 013-583 3895. Mailen kan ook naar [personeelsadvies@scabadvies.nl](mailto:personeelsadvies@scabadvies.nl).



accountants & adviseurs voor de bouw

[scabadvies.nl](http://scabadvies.nl)

**scab**<sup>®</sup>



# 1. LOONADMINISTRATIEVE AANDACHTSPUNTEN

In dit hoofdstuk behandelen we aandachtspunten en wijzigingen op het gebied van arbeidgerelateerde fiscaliteit voor het jaar 2024. We beschrijven de onderwerpen waar de meeste vragen over worden gesteld en de relevante fiscale wijzigingen. Ook bevat dit hoofdstuk een voorbeeld loon(kosten) berekeningen met de bijbehorende belastingtarieven, SV- en BTER-premies die gelden per 1 januari 2024. Dit hoofdstuk beoogt niet compleet te zijn. Alleen de belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten zijn opgenomen.

- 1.1 BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN LOONHEFFINGEN 2024**
- 1.2 WERKKOSTENREGELING (WKR) IN HET KORT**
  - 1.2.1 Hoe werkt de werkkostenregeling?
  - 1.2.2 Hoe werkt de vrije ruimte?
- 1.3 TOTAALOVERZICHT BELASTINGTARIEVEN, SV- EN BTER-PREMIES 2024**
- 1.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN EN NETTOLONEN**
  - 1.4.1 Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaatsmedewerkers
  - 1.4.2 Voorbeeldberekeningen nettolonen bouwplaatsmedewerkers
  - 1.4.3 Specificatie premies SV- en BTER-bouwplaatsmedewerkers
  - 1.4.4 Voorbeeldberekeningen loonkosten uta-medewerkers
  - 1.4.5 Voorbeeldberekeningen nettolonen uta-medewerkers
  - 1.4.6 Specificatie premies SV- en BTER-uta-medewerkers



## 1.1 BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN LOONHEFFINGEN 2024

De nieuwsbrief loonheffingen van de Belastingdienst bevat informatie over de nieuwe regels per 1 januari 2024 voor de loonheffingen. De meest relevante onderwerpen voor werkgevers in de bouw- & infrasector hebben wij daaruit overgenomen. Daar waar nodig geven we aanvullende informatie en/of verwijzingen. Het Handboek Loonheffingen 2024 (HL) is vanaf begin februari online te raadplegen en te downloaden op de website van de Belastingdienst. De online versie wordt door de Belastingdienst doorlopend actueel gehouden. Van de downloadversie plaatsen ze elk kwartaal een geactualiseerde versie.

### Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

De gerichte vrijstelling voor reiskosten bedraagt per 1 januari 2024 € 0,23 per kilometer.

### Verruiming vrijstelling ov-abonnementen en voordeelurenkaarten

Je kan een ov-abonnement of voordeelurenkaart (hierna: ov-kaart) aan een werknemer ter beschikking stellen, verstrekken of de kosten daarvan vergoeden. Tot en met 2023 geldt daarbij het volgende:

- Bij het ter beschikking stellen geldt een nihilwaardering als de werknemer de ov-kaart (ook) gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer. De mate van het privégebruik is daarbij niet van belang. Het privégebruik is niet belast.
- Bij het verstrekken of vergoeden geldt dat de waarde van de verstrekking of de vergoeding belast is, voor zover de verstrekking of de vergoeding uitgaat boven het zakelijk gebruik. Het meerdere is loon voor de werknemer. Je kan dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

Vanaf 1 januari 2024 is er geen onderscheid meer tussen het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een ov-kaart. Vanaf 2024 geldt dat, als de werknemer de ov-kaart (ook) gebruikt voor zakelijke reizen (waaronder woon-werkverkeer), de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van een ov-kaart gericht is vrijgesteld. De mate van het privégebruik is vervolgens niet van belang en het privégebruik is niet belast.

### Alleenstaande-ouderenkorting niet meer uitsluitend via de SVB

Voor een werknemer/uitkeringsgerechtigde die aan de voorwaarden daarvoor voldoet, hoort tot het bedrag van de loonheffingskorting ook de alleenstaande-ouderenkorting. Tot en met 2023 kon alleen de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de alleenstaande-ouderenkorting toepassen. Vanaf 2024 kan elke uitkeringsinstantie of werkgever deze heffingskorting toepassen.

De alleenstaande-ouderenkorting is een heffingskorting voor een werknemer/uitkeringsgerechtigde die:

- Voor het hele kalenderjaar of een deel daarvan een AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft of daar recht op heeft.
- In het kalenderjaar geen of een gedeeltelijke AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft omdat hij vóór de AOW-leeftijd in het buitenland woonde of omdat hij vanwege geloofsovertuiging gemoedsbezwaard is en daarom geen (volledige) AOW-uitkering heeft opgebouwd.

- Een AOW-uitkering voor gehuwden krijgt, maar niet meer samenwoont omdat de partner bijvoorbeeld in een verzorgingstehuis woont.

De werknemer/uitkeringsgerechtigde kan er vanaf 2024 voor kiezen om de loonheffingskorting niet door de SVB te laten toepassen. Als hij ervoor kiest om de loonheffingskorting bij u te laten toepassen, dan kunt u vanaf 2024 ook de alleenstaande-ouderenkorting verrekenen. De werknemer/uitkeringsgerechtigde moet de keuze daarvoor schriftelijk aan u kenbaar maken, bijvoorbeeld met het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'.

*Let op!*

*Een werknemer/uitkeringsgerechtigde mag de loonheffingskorting maar bij één inhoudingsplichtige laten verrekenen. Als een werknemer/uitkeringsgerechtigde – die de AOW-leeftijd heeft – de loonheffingskorting bij u laat verrekenen, is het verstandig om de werknemer/uitkeringsgerechtigde erop te wijzen om de toepassing daarvan bij de SVB te beëindigen.*

### Wijziging van de loonbelastingtabellen

Alle loonbelastingtabellen kennen vanaf 2024 een extra kolom voor inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen mét verrekening van de alleenstaande-ouderenkorting. Daarbij hoort ook een extra kolom voor het bedrag van de verrekende arbeidskorting.

### Wijziging van het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'

Aan het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' heeft de Belastingdienst vanaf 2024 een extra vraag toegevoegd: 'Wilt u dat deze werkgever of uitkeringsinstantie ook de alleenstaande-ouderenkorting toepast?' Die vraag kan de werknemer/uitkeringsgerechtigde beantwoorden met Ja of Nee. In het model is een toelichting hierover opgenomen.

De 'Ja' geldt vanaf het eerstvolgende inhoudingsmoment. Voorwaarde is wel dat de werknemer/uitkeringsgerechtigde op dat inhoudingsmoment de AOW-leeftijd heeft of die leeftijd in diezelfde kalendermaand bereikt.

### Wijziging van het model 'Loonstaat'

Het model van de loonstaat breidt de Belastingdienst voor 2024 uit met een extra selectievakje: als je de alleenstaande-ouderenkorting toepast, teken je dat op de loonstaat aan.

### Aanpassing uurloongrenzen LIV per 2024

Tot en met 2023 is een van de voorwaarden voor het recht op het lage-inkomensvoordeel (LIV) dat het gemiddeld uurloon van een werknemer over een kalenderjaar minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML) bedraagt. De bovengrens van 125% van het WML wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 104% van het WML. Deze verlaging hangt onder meer samen met de wijziging van het WML per 2024, zie punt 11. Per 1 januari 2024 is het minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 13,27 per uur.

De absolute bedragen van de uurloongrenzen voor het LIV per 1 januari 2024 zijn op het moment van schrijven van deze nieuwsbrief nog niet bekendgemaakt.

Meer informatie over het LIV vind je in paragraaf 27.2 van het Handboek Loonheffingen.

## Jeugd LIV vervalt per 2024

Het jeugd-LIV wordt afgeschaft per 1 januari 2024. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats van het jeugd-LIV over de verloonde uren in 2023. Meer informatie over het jeugd-LIV vind je in paragraaf 27.3 van het Handboek Loonheffingen.

## Aanpassing vrije ruimte werkkostenregeling

Per 2024 vervalt de tijdelijke verhoging van de vrije ruimte. Vanaf 2024 bedraagt de vrije ruimte:

- Voor een loonsom tot en met € 400.000: 1,92%
- Voor zover de loonsom meer is dan € 400.000: 1,18%

## Verhoging terugpremie bij terugkeer eigenrisicodragers naar publiek bestel

Eindigt uw eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet (ZW), waarna u terugkeert naar de publieke verzekering bij UWV? Dan betaalt u vanaf dat moment weer aan ons de ZW-component van de premie voor de Werkhervattingskas (Whk-premie). Voor kleine werkgevers verandert er niets. Middelgrote en grote werkgevers kunnen te maken krijgen met de zogenoemde terugkeerpremie. De terugkeerpremie bedraagt in 2023 de helft van de sectorale premie. Vanaf 1 januari 2024 wordt de terugkeerpremie verhoogd naar de volledige sectorale premie.

## Wijzigingen in de aangifte loonheffingen

Er zijn twee wijzigingen in het aanleveren van gegevens met de aangifte loonheffingen per 2024:

### 10.1 Vervallen van rubriek 'Indicatie vakantiebonnen toegepast'

De rubriek 'Indicatie vakantiebonnen toegepast' vervalt. Vakantiebonnen kwamen in de praktijk al niet meer voor. Je gebruikte de rubriek tot en met 2023 alleen nog in situaties waarin sprake was van een tijdspaarfonds. In verband daarmee heeft de Belastingdienst een nieuwe uitvraag toegevoegd, zie punt 10.2.

### 10.2 Toevoegen van rubriek 'Indicatie deelname tijdspaarfonds'

Met een 'tijdspaarfonds' bedoelt de Belastingdienst een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer een zelfstandig recht heeft op vakantiebijslag en op loon tijdens vakantie, verlof en verzuimdagen, tegenover een tijdspaarfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld. In de cao Bouw & Infra is sprake van zo'n tijdspaarfonds.

## Cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, mét zo'n tijdspaarfonds

Je moet deze indicatie voor alle inkomstenverhoudingen met code soort inkomstenverhouding 11, 13, 15 en 17 verplicht aanleveren met een 'J' als sprake is van een cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling met zo'n tijdspaarfonds.

## Geen cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling

Als geen sprake is van een cao of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling die voorziet in een tijdspaarfonds, lever je voor jouw werknemers niets aan of je levert de indicatie 'N' aan. UWV heeft deze informatie nodig voor de beoordeling van uitkeringsrechten.

Voor meer informatie over een tijdspaarfonds, zie Handboek Loonheffingen (HL), paragraaf 5.1, onderdeel "VCR-notitie §8.11", paragraaf 21.2.2 en de "Bijlage Tijdspaarfonds".

## 1.2 WERKKOSTENREGELING (WKR) IN HET KORT

In deze paragraaf lees je hoe je de werkkostenregeling kan toepassen. Ieder jaar worden hierover veel vragen gesteld. Daarom komen de belangrijkste elementen en de strekking van de regeling hier aan bod.

De WKR is een fiscale regeling waarmee je een bepaald gedeelte van de loonsom kunt gebruiken om onbelaste vergoedingen te geven aan je medewerkers. Je betaalt geen loonbelasting over deze vergoedingen. Je mag ook dingen vergoeden die niet direct werkgerelateerd zijn. Natuurlijk zijn hier wel voorwaarden aan verbonden (daarover later meer).

Een term die vaak in één adem genoemd wordt met de werkkostenregeling is 'de vrije ruimte'. Wat is de vrije ruimte precies? De vrije ruimte is het percentage van het totale fiscale loon dat je als werkgever mag besteden aan onbelaste vergoedingen. Per 2024 vervalt de tijdelijke verhoging van de vrije ruimte. Vanaf 2024 bedraagt de vrije ruimte:

- Voor een loonsom tot en met € 400.000: 1,92%
- Voor zover de loonsom meer is dan € 400.000: 1,18%

## Gebruikelijkheidstoets

De werkkostenregeling geeft jou als werkgever dus de vrijheid om je medewerkers bepaalde vergoedingen te geven. Maar er is een beperking: de gebruikelijkheidstoets. Deze bepaalt dat een werkgever met een vergoeding niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare situaties gebruikelijk is.

## Gerichte vrijstellingen werkkostenregeling

Niet alle vergoedingen aan je medewerkers vallen binnen de vrije ruimte. Er zijn ook vergoedingen die niet ten koste gaan van je vrije ruimte, maar die dus wel onbelast zijn. We hebben het dan over gerichte vrijstellingen. Een paar voorbeelden van gerichte vrijstellingen WKR:

- Reiskostenvergoeding van maximaal € 0,23 (in 2024) voor elke zakelijke kilometer of de vergoeding van kosten voor openbaar vervoer.
- Abonnementen voor openbaar vervoer.
- Opleidingen die je medewerkers volgen om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen of voor congressen en vakliteratuur (ook omscholing).
- Verhuiskosten vanwege het werk.
- Maaltijden bij overwerk.
- Verklaring omtrent gedrag aanvragen (VOG).

## Noodzakelijkheidscriterium

Ook andere zaken kunnen onder de gerichte vrijstelling vallen als ze aan het noodzakelijkheidscriterium voldoen. Ook dan wordt de vrije ruimte binnen de WKR niet aangesproken.

Stel bijvoorbeeld dat je medewerker een tablet, smartphone of een bepaald gereedschap nodig heeft om zijn werk te kunnen uitvoeren. Als je kunt aantonen dat deze zaken noodzakelijk zijn, dan voldoen ze aan dit noodzakelijkheidscriterium en kun je het onbelast geven. Het gaat niet ten koste van de vrije ruimte.



## Nihilwaarderingen

Daarnaast zijn er ook nihilwaarderingen. Deze gaan ook niet ten koste van de vrije ruimte. Nihilwaarderingen zijn kosten die je maakt voor voorzieningen die de medewerker op de werkplek kan gebruiken. Dat zijn bijvoorbeeld:

- Consumpties op de werkplek (die geen deel uitmaken van een maaltijd).
- Werkkleding
- Fitnessmogelijkheden op de werkplek.

## Eindheffing

Als je niet binnen de vrije ruimte blijft, moet je een eindheffing betalen in de vorm van loonbelasting. Deze eindheffing bedraagt 80% aan loonbelasting over het deel dat je buiten de vrije ruimte bent gekomen.

## Aandachtspunten WKR

Het is belangrijk om bij het toepassen van de WKR goed op de hoogte te zijn van hoe het zit met vrijstellingen: In het ene geval is het sprake van een vrijstelling en in het andere geval moet je het wel onderbrengen in de vrije ruimte.

Dat geldt bijvoorbeeld voor maaltijden en consumpties. Zoals eerder aangegeven zijn consumpties op de werkplek, zoals fruit, koffie of thee, onbelast. Maar voor een maaltijd in de bedrijfskantine geldt een normbedrag, en wanneer de maaltijd duurder is, zal dat deel wel belast worden. Uitzonderingen daarop zijn maaltijden tijdens dienstreizen of wanneer de medewerker niet thuis kan eten (bijvoorbeeld wanneer deze overwerkt).

Een ander voorbeeld is het personeelsfeest. Als het personeelsfeest plaatsvindt op de werkplek zijn de consumpties onbelast, maar wanneer je kiest voor een externe locatie is dit niet langer het geval. In dat geval kun je de kosten onderbrengen in de werkkostenregeling.

## WKR toepassen

De WKR is in principe bedacht om het werkgevers eenvoudiger te maken om vergoedingen te geven aan hun personeel. Maar toch kun je fouten maken en uiteindelijk te maken krijgen met een eindheffing, bijvoorbeeld omdat je de vrije ruimte overschrijdt.

In de volgende paragraaf staat een stappenplan beschreven om je te helpen bij de toepassing van de WKR.

### 1.2.1 HOE WERKT DE WERKKOSTENREGELING?

**Stap 1:** Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is. De werkkostenregeling geldt alleen voor loon (zie HL paragraaf 8.1.1).

**Stap 2:** Is de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon, ga dan na of deze onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt (zie HL paragraaf 8.1.2).

**Stap 3:** Valt de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, kies dan of u deze als eindheffingsloon aanwijst of als loon van de werknemer behandelt (zie HL paragraaf 8.1.3).

**Stap 4:** Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing (zie HL paragraaf 8.1.4).

*Let op!*

*Valt een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen en wil je daarvan gebruikmaken, dan moet je de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aanwijzen als eindheffingsloon.*

#### **Stap 1: Bepaal of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling loon is**

De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen. Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die geen loon zijn of geen belast loon (zie HL paragraaf 4.12), vallen niet onder de regeling en gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte. Ook loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals pensioenen en stamrechtuitkeringen, valt niet onder de werkkostenregeling.

#### **Stap 2: Ga na of de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling onder de gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen valt**

Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn wel loon, maar je kan ze toch onbelast vergoeden, verstrekken en terbeschikking stellen zonder dat dat ten koste gaat van de vrije ruimte. Dat is het geval bij:

- Gerichte vrijstellingen (zie HL paragraaf 20.1) .
- Nihilwaarderingen (zie HL paragraaf 20.2) .

#### **Stap 3: Kies eindheffingsloon (vrije ruimte) of loon werknemer**

Afgezien van een paar uitzonderingen, bepaal je zelf welke vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen je aanwijst als eindheffingsloon en welke je behandelt als loon van de werknemer en normaal belast. Je kunt per werknemer een andere keuze maken. Voor het (geheel of gedeeltelijk) aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon geldt het volgende:

- Een werknemer hoeft niet eerst zelf kosten te maken. Je hoeft dus geen bonnen of betalingsbewijzen van de werknemers te vragen.
- Verstrekkingen die je als eindheffingsloon aanwijst, hoeft je niet op werknemersniveau te administreren. Als je verschillende werknemers hetzelfde verstrekt en de werknemers een eigen bijdrage betalen, mag je het totaal van de eigen bijdragen





afrekken van de totale waarde van de verstrekkingen. Het bedrag mag niet negatief worden.

- Ook loon in natura kan je als eindheffingsloon aanwijzen. Zie HL paragraaf 4.5 voor meer informatie over hoe je loon in natura waardeert.
- Voor het aanwijzen van vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang als eindheffingsloon, geldt dat deze vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit is de gebruikelijkheidstoets (zie HL paragraaf 4.2). Het deel dat boven die 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

Altijd eindheffingsloon of altijd loon van de werknemer

Bij een aantal vormen van loon kan je niet kiezen voor eindheffingsloon of loon van de werknemer.

#### **Altijd eindheffingsloon zijn:**

- Vergoedingen voor de aanschaf van producten uit het eigen bedrijf voor post actieve werknemers.
- Verstrekkingen voor post actieve werknemers die je ook aan de werknemers geeft, zoals een kerstpakket.

#### **Altijd loon van de werknemer zijn:**

- Een auto van de zaak (behalve de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen van die auto).
- Een (dienst)woning (behalve het pied-à-terre en de kosten van buitengewone beveiligingsmaatregelen voor de woning, zie HL paragraaf 20.3.4).
- De vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die je niet als eindheffingsloon hebt aangewezen (zie HL paragraaf 4.6).
- Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor criminele activiteiten.
- Het deel van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen dat boven de 30%-grens van de gebruikelijkheidstoets (zie HL paragraaf 4.2) uitkomt.
- Vergoedingen voor een boete die de werknemer heeft gekregen.
- Loon uit vroegere dienstbetrekking.
- Het rentevoordeel inclusief de kosten van een personeelslening voor een eigen woning waarvan de rente (inclusief de kosten) aftrekbaar is in de inkomstenbelasting.

#### **Wanneer kiezen tussen eindheffingsloon en loon**

Je maakt de keuze tussen eindheffingsloon en loon van de werknemer uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Je hoeft dus niet vooraf – bijvoorbeeld aan het begin van het jaar – te kiezen. De keuze blijkt uit jouw administratie, waarin je de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling opneemt als eindheffingsloon of als loon van de werknemer.

Heb je eenmaal een keuze gemaakt, dan is die keuze definitief.

Je kan vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen dus niet met terugwerkende kracht aanwijzen als eindheffingsloon. Hierop is één uitzondering: heb je de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling per ongeluk verkeerd in de administratie opgenomen, dan mag je deze fout herstellen. Bijvoorbeeld als je een vergoeding als eindheffingsloon hebt behandeld terwijl je met de werknemer had afgesproken dat dit loon van de werknemer zou zijn. Je herstelt de fout door de aangifte te corrigeren en de administratie aan te passen.

Als bij een controle van de administratie door de Belastingdienst blijkt dat je een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling niet hebt opgenomen als eindheffingsloon en ook niet als loon van de werknemer, dan gaan zij ervan uit dat de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling:

- Loon van de werknemer is als deze is gegeven in een vorig kalenderjaar.
- Eindheffingsloon is als deze is gegeven in het lopende kalenderjaar en als is voldaan aan de gebruikelijkheidstoets.

#### **Stap 4: Bereken 80% eindheffing**

Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80% eindheffing. Je kan per aangiftetijdvak of eens per jaar de eindheffing aangeven en betalen. Zie HL paragraaf 8.2 voor meer informatie.

### **1.2.2 HOE WERKT DE VRIJE RUIMTE?**

Het is het deel van de totale loonsom van het bedrijf waarin je als werkgever onbelast vergoedingen mag geven. Als je boven de vrije ruimte uitkomt, moet je over het meerdere 80% eindheffing betalen. Je berekent de vrije ruimte over 2024 op basis van het totale fiscale loon van 2024 (zie HL paragraaf 8.2.1). Als je in de loop van het jaar werkgever wordt, mag je het totale fiscale loon niet herrekenen naar een volledig jaar. Keer je loon uit vroegere dienstbetrekking uit? Dan geldt voor de berekening van de vrije ruimte het volgende:

- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking 10% of minder is van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale fiscale loon.
- Als het loon uit vroegere dienstbetrekking meer is dan 10% van het totale fiscale loon, berekent u de vrije ruimte op basis van het totale loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

Als je vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de vrije ruimte wilt onderbrengen, moet je ze als eindheffingsloon aanwijzen, bijvoorbeeld door ze in de administratie als eindheffingsloon op te nemen.

#### **Bepaling en toetsen vrije ruimte**

Je toetst uiterlijk aan het eind van het jaar of je boven de vrije ruimte uitkomt. Je berekent het totale fiscale loon van de werknemers over het lopende jaar en op basis daarvan berekent je de vrije ruimte en toetst je of je de vrije ruimte hebt overschreden. Als je eindheffing moet betalen, doe je dat uiterlijk bij de aangifte over het 2e tijdvak van het volgende kalenderjaar. Je mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak. Als aan het eind van het jaar blijkt dat je te veel of te weinig eindheffing hebt betaald, moet je dat verrekenen. Je doet dat uiterlijk in de aangifte loonheffingen over het 2e aangiftetijdvak van het volgende jaar.

Eindigt de inhoudingsplicht in de loop van het kalenderjaar? Dan geef je de eindheffing uiterlijk aan in de aangifte over het tijdvak waarin de inhoudingsplicht eindigt.

*Let op!*

*Als je niet boven de vrije ruimte uitkomt, hoeft je geen eindheffing WKR te betalen. Je hoeft dan ook geen eindheffing WKR aan te geven.*

## 1.3 TOTAALOVERZICHT BELASTINGTARIEVEN, SV- EN BTER-PREMIES 2024

	TOTAAL	WERKGEVER	WERKNEMER	TE BETALEN OVER TEN HOOGSTE
<b>Volksverzekeringen (jonger dan AOW-leeftijd)</b>				
AOW	17,90%		17,90%	€ 38.097
ANW	0,10%		0,10%	Idem
Wlz	9,65%		9,65%	Idem
<b>Belastingen (jonger dan AOW-leeftijd)</b>				
Belastingstijf 1	36,97%		36,97%	€ 38.097
Belastingstijf 2a	36,97%		36,97%	€ 75.517
Belastingstijf3	49,50%		49,50%	Vanaf € 75.518
<b>Werknemersverzekeringen</b>				
Werkgeversheffing Zvw	6,57%	6,57%		€ 71.628
WW (AWF) lage premie <sup>1</sup>	2,64%	2,64%		Idem
WW (AWF) hoge premie <sup>1</sup>	7,64%	7,64%		Idem
Gedifferentieerde Aof laag <sup>2</sup>	6,18%	6,18%		Idem
Gedifferentieerde Aof hoog <sup>2</sup>	7,54%	7,54%		Idem
Opslag kinderopvang premie Aof <sup>2</sup>	0,5%	0,5%		Idem
PAWW <sup>3</sup>	0,08%		0,08%	Idem
<b>Gedifferentieerde premie Whk</b>				
WGA-last				
Minimumpremie grote werkgever	0,19%			€ 71.628
Maximumpremie grote werkgever	3,08%			€ 71.628
ZW-last				
Minimumpremie grote werkgever	0,11%			€ 71.628
Maximumpremie grote werkgever	1,80%			€ 71.628
<b>Bedrijfstakeigen regelingen</b>				
Aanvullingsfonds				
Bouwplaatspersoneel	3,25%	3,20%	0,05%	Geen maximum
UTA-personeel	0,10%	0,05%	0,05%	Idem
O&O-fonds				
Bouwplaatspersoneel	1,5%	1,5%		Geen maximum
UTA-personeel	0,7520%	0,7520%		Idem
<b>BpfBouw middelloon<sup>4</sup></b>				
Bouwplaatspersoneel	25,80%	16,3632%	9,4368%	€ 69.441,55
UTA-personeel	25,80%	15,1048%	10,6952%	€ 69.441,55
Franchise/bodemloon Bouw en UTA				€ 17.545,00 p.j.
<b>Arbeidsongeschiktheidspensioen<sup>5</sup></b>				
Bouwplaatspersoneel	0,20%	0,10%	0,10%	€ 69.441,55
UTA-personeel	0,20%	0,10%	0,10%	€ 69.441,55
Franchise/bodemloon voor Bouw en UTA				€ 17.545,00 p.j.

## Noten

1. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.
2. De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen sinds 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieloon van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever gaat per 1 januari 2022 ook gelden voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

3. De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW-of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. De premie voor 2024 is vastgesteld op 0,08%.

## Premieloon

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrage-loon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

4. De premie voor de middelloonregeling wordt berekend over de pensioengrondslag. Deze is gelijk aan het (gemaximeerde) pensioenloon verminderd met het franchise. Het maximum pensioenloon bedraagt in 2024 € 69.441,55. De franchise bedraagt € 17.545,00.
5. De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2024 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De werkgever die niet is aangesloten bij BpfBOUW is verplicht zelf voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten voor het WGA-gat. De premie voor deze verzekering wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.







# Training: Special Lonen & Arbeidsvoorwaarden in de praktijk

Je bent verantwoordelijk voor de beloning van werknemers die vallen onder de cao Bouw & Infra bij jouw bedrijf. De lonen en arbeidsvoorwaarden worden elk jaar aangepast en daarom wil je graag extra ondersteuning bij het omzetten van de informatie uit de Special Lonen & Arbeidsvoorwaarden naar de praktijk. Met deze training wordt dit een stuk eenvoudiger.

## Trainingsdata:

8 februari 2024  
15 februari 2024  
27 februari 2024

Eindhoven  
Zoetermeer  
Zwolle

## Aanmelden of meer informatie?

Wil je meer weten of je direct aanmelden voor deze training? Neem dan contact met ons op. Bel **079 32 52 133** of mail naar [academy@bouwendnederland.nl](mailto:academy@bouwendnederland.nl).

## 1.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN EN NETTOLONEN

### 1.4.1 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN BOUWPLAATSMEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	A	A	A	A
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	16,56	16,56	16,56	16,56
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2649,60	2782,08	2914,56	3047,04
BTER-grondslag per 4 weken	2669,98	2803,80	2937,62	3069,83
Vast overeengekomen loon per uur	16,56	17,39	18,22	19,04
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3044,27	3189,15	3334,01	3478,84
Garantieloon	2649,60	2649,60	2649,60	2649,60
Prestatietoeslag	0,00	132,48	264,96	397,44
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	2667,97	2800,45	2932,93	3065,41
Storting TSF dagen	183,43	192,63	201,82	210,90
Storting TSF vakantietoeslag	226,64	237,98	249,31	260,64
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	116,41	122,25	128,08	133,84
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	144,76	158,40	172,03	185,51
ingehouden premie SAB	1,33	1,40	1,47	1,53
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,53	1,68	1,82	1,97
ingehouden premie PAWW	2,56	2,68	2,81	2,94
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3044,27	3189,15	3334,01	3478,84
Brutoloon	2667,97	2800,45	2932,93	3065,41
<b>Wettelijke sociale lasten</b>				
*Werkgeversheffing Zvw	200,01	209,53	219,04	228,56
*Premie WW laag (AWF)	80,37	84,19	88,02	91,84
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	188,14	197,09	206,04	214,99
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	229,54	240,46	251,38	262,30
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	15,22	15,95	16,67	17,39
*Gedifferentieerde WGA-last	24,89	26,07	27,26	28,44
*Gedifferentieerde ZW-last	29,07	30,46	31,84	33,22
*Premie tweede ziektejaar	21,31	22,32	23,34	24,35
<b>Bedrijfseigen fondsen</b>				
*Premie SAB	85,44	89,72	94,00	98,23
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,53	1,68	1,82	1,97
*Premie BpfBouw middelloon	251,01	274,65	298,30	321,67
*Premie O&O-fonds	40,05	42,06	44,06	46,05
*Afdracht TSF dagen	183,43	192,63	201,82	210,90
*Afdracht TSF vakantietoeslag	226,64	237,98	249,31	260,64
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	116,41	122,25	128,08	133,84
<b>Overige werkgeverslasten</b>				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	19,60	19,60	19,60	19,60
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4167,09	4382,63	4598,13	4813,10
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4208,49	4426,00	4643,47	4860,41
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	34,00	35,76	37,52	39,27
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	7,59%	7,58%	7,60%	7,59%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgevers Aof	31,60	33,24	34,87	36,50
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgevers Aof	34,34	36,11	37,89	39,66
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	7,65%	7,63%	7,67%	7,65%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	31,90	33,55	35,19	36,84



<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	17,52	17,52	17,52	17,52
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2803,20	2943,36	3083,52	3223,68
BTER-grondslag per 4 weken	2824,76	2966,65	3106,92	3248,80
Vast overeengekomen loon per uur	17,52	18,40	19,27	20,15
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3212,24	3365,51	3518,74	3672,01
Garantieloon	2803,20	2803,20	2803,20	2803,20
Prestatietoelage	0,00	140,16	280,32	420,48
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	2821,57	2961,73	3101,89	3242,05
Storting TSF dagen	194,07	203,82	213,45	223,20
Storting TSF vakantietoelage	239,78	251,77	263,76	275,75
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	123,16	129,35	135,46	141,65
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	160,53	174,99	189,29	203,75
ingehouden premie SAB	1,41	1,48	1,55	1,62
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,70	1,85	2,01	2,16
ingehouden premie PAWW	2,70	2,84	2,97	3,11
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3212,24	3365,51	3518,74	3672,01
Brutoloon	2821,57	2961,73	3101,89	3242,05
<b>Wettelijke sociale lasten</b>				
*Werkgeversheffing Zvw	211,04	221,11	231,18	241,25
*Premie WW laag (AWF)	84,80	88,85	92,89	96,94
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	198,52	207,99	217,46	226,93
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	242,20	253,76	265,31	276,87
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	16,06	16,83	17,59	18,36
*Gedifferentieerde WGA-last	26,26	27,51	28,77	30,02
*Gedifferentieerde ZW-last	30,68	32,14	33,60	35,07
*Premie tweede ziektejaar	22,49	23,56	24,63	25,70
<b>Bedrijfseigen fondsen</b>				
*Premie SAB	90,39	94,93	99,42	103,96
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,70	1,85	2,01	2,16
*Premie BpfBouw middelloon	278,36	303,43	328,22	353,30
*Premie O&O-fonds	42,37	44,50	46,60	48,73
*Afdracht TSF dagen	194,07	203,82	213,45	223,20
*Afdracht TSF vakantietoelage	239,78	251,77	263,76	275,75
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	123,16	129,35	135,46	141,65
<b>Overige werkgeverslasten</b>				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	19,60	19,6	19,60	19,60
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4416,85	4644,97	4872,53	5100,67
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4460,53	4690,74	4920,38	5150,61
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	36,04	37,90	39,76	41,62
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	7,52%	7,52%	7,55%	7,52%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgevers Aof	33,52	35,25	36,97	38,71
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	36,40	38,27	40,15	42,03
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	7,60%	7,59%	7,58%	7,60%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	33,83	35,57	37,32	39,06

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	18,60	18,60	18,60	18,60
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2976,00	3124,80	3273,60	3422,40
BTER-grondslag per 4 weken	2998,89	3148,84	3298,78	3448,73
Vast overeengekomen loon per uur	18,60	19,53	20,46	21,39
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3401,17	3563,89	3726,60	3889,30
Garantieloon	2976,00	2976,00	2976,00	2976,00
Prestatietoelage	0,00	148,80	297,60	446,40
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	2994,37	3143,17	3291,97	3440,77
Storting TSF dagen	206,03	216,33	226,63	236,94
Storting TSF vakantietoelage	254,56	267,29	280,02	292,75
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	130,75	137,29	143,83	150,36
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	178,28	193,56	208,84	224,12
ingehouden premie SAB	1,50	1,57	1,65	1,72
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,89	2,05	2,21	2,38
ingehouden premie PAWW	2,87	3,01	3,15	3,30
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3401,17	3563,89	3726,60	3889,30
Brutoloon	2994,37	3143,17	3291,97	3440,77
<b>Wettelijke sociale lasten</b>				
*Werkgeversheffing Zvw	223,46	234,15	244,84	255,53
*Premie WW laag (AWF)	89,79	94,09	98,38	102,68
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	210,19	220,25	230,30	240,36
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	256,45	268,72	280,99	293,25
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	17,01	17,82	18,63	19,45
*Gedifferentieerde WGA-last	27,80	29,13	30,46	31,80
*Gedifferentieerde ZW-last	32,48	34,04	35,59	37,14
*Premie tweede ziektejaar	23,81	24,95	26,09	27,23
<b>Bedrijfseigen fondsen</b>				
*Premie SAB	95,96	100,76	105,56	110,36
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,89	2,05	2,21	2,38
*Premie BpfBouw middelloon	309,13	335,63	362,13	388,63
*Premie O&O-fonds	44,98	47,23	49,48	51,73
*Afdracht TSF dagen	206,03	216,33	226,63	236,94
*Afdracht TSF vakantietoelage	254,56	267,29	280,02	292,75
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	130,75	137,29	143,83	150,36
<b>Overige werkgeverslasten</b>				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	19,60	19,60	19,60	19,60
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	4697,81	4939,78	5181,72	5423,71
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	4744,07	4988,25	5232,41	5476,60
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	38,33	40,31	42,28	44,25
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	7,40%	7,41%	7,39%	7,40%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgevers Aof	35,69	37,53	39,37	41,20
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	38,71	40,70	42,69	44,69
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	7,47%	7,47%	7,45%	7,48%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	36,02	37,87	39,73	41,58

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	19,87	19,87	19,87	19,87
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3179,20	3338,16	3497,12	3656,08
BTER-grondslag per 4 weken	3203,66	3363,27	3524,50	3684,12
Vast overeengekomen loon per uur	19,87	20,86	21,86	22,85
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3623,37	3797,17	3971,00	4144,82
Garantieloon	3179,20	3179,20	3179,20	3179,20
Prestatietoeslag	0,00	158,96	317,92	476,88
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
<b>Brutoloon</b>	<b>3197,57</b>	<b>3356,53</b>	<b>3515,49</b>	<b>3674,45</b>
Storting TSF dagen	220,10	231,06	242,14	253,11
Storting TSF vakantietoeslag	271,94	285,54	299,14	312,74
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	139,68	146,64	153,67	160,63
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	199,15	215,42	231,85	248,12
ingehouden premie SAB	1,60	1,68	1,76	1,84
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,11	2,28	2,46	2,63
ingehouden premie PAWW	3,06	3,22	3,37	3,52
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3623,37	3797,17	3971,00	4144,82
<b>Brutoloon</b>	<b>3197,57</b>	<b>3356,53</b>	<b>3515,49</b>	<b>3674,45</b>
<b>Wettelijke sociale lasten</b>				
*Werkgeversheffing Zvw	238,06	249,47	260,89	272,31
*Premie WW laag (AWF)	95,66	100,25	104,83	109,42
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	223,92	234,67	245,41	256,15
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	273,20	286,31	299,41	312,52
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	18,12	18,99	19,86	20,72
*Gedifferentieerde WGA-last	29,62	31,04	32,46	33,88
*Gedifferentieerde ZW-last	34,60	36,26	37,92	39,58
*Premie tweede ziektejaar	25,36	26,58	27,80	29,01
<b>Bedrijfseigen fondsen</b>				
*Premie SAB	102,52	107,62	112,78	117,89
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,11	2,28	2,46	2,63
*Premie BpfBouw middelloon	345,32	373,53	402,02	430,23
*Premie O&O-fonds	48,05	50,45	52,87	55,26
*Afdracht TSF dagen	220,10	231,06	242,14	253,11
*Afdracht TSF vakantietoeslag	271,94	285,54	299,14	312,74
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	139,68	146,64	153,67	160,63
<b>Overige werkgeverslasten</b>				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	19,60	19,60	19,60	19,60
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	5028,23	5286,51	5545,34	5803,61
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	5077,51	5338,15	5599,34	5859,98
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	41,03	43,13	45,25	47,35
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	7,30%	7,26%	7,28%	7,27%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgevers Aof	38,24	40,21	42,18	44,14
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	41,43	43,56	45,69	47,81
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	7,33%	7,34%	7,33%	7,32%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	38,60	40,58	42,57	44,55

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	20,85	20,85	20,85	20,85
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3336,00	3502,80	3669,60	3836,40
BTER-grondslag per 4 weken	3361,66	3529,34	3698,63	3866,31
Vast overeengekomen loon per uur	20,85	21,89	22,94	23,98
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3794,83	3977,21	4159,62	4341,99
Garantieloon	3336,00	3336,00	3336,00	3336,00
Prestatietoeslag	0,00	166,80	333,60	500,40
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	3354,37	3521,17	3687,97	3854,77
Storting TSF dagen	230,95	242,47	254,10	265,62
Storting TSF vakantietoeslag	285,36	299,62	313,90	328,16
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,57	153,88	161,26	168,57
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	215,25	232,34	249,59	266,68
ingehouden premie SAB	1,68	1,76	1,85	1,93
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,28	2,46	2,64	2,83
ingehouden premie PAWW	3,21	3,37	3,53	3,69
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3794,83	3977,21	4159,62	4341,99
Brutoloon	3354,37	3521,17	3687,97	3854,77
<b>Wettelijke sociale lasten</b>				
*Werkgeversheffing Zwv	249,32	261,30	273,29	285,27
*Premie WW laag (AWF)	100,18	105,00	109,81	114,63
*Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	234,52	245,79	257,06	268,33
*Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	286,13	299,88	313,64	327,39
*Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	18,97	19,89	20,80	21,71
*Gedifferentieerde WGA-last	31,02	32,51	34,00	35,50
*Gedifferentieerde ZW-last	36,24	37,98	39,72	41,47
*Premie tweede ziektejaar	26,56	27,84	29,12	30,39
<b>Bedrijfseigen fondsen</b>				
*Premie SAB	107,57	112,94	118,36	123,72
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,28	2,46	2,64	2,83
*Premie BpfBouw middelloon	373,24	402,87	432,79	462,42
*Premie O&O-fonds	50,42	52,94	55,48	57,99
*Afdracht TSF dagen	230,95	242,47	254,10	265,62
*Afdracht TSF vakantietoeslag	285,36	299,62	313,90	328,16
*Afdracht TSF Duurzame inzetbaarheid	146,57	153,88	161,26	168,57
<b>Overige werkgeverslasten</b>				
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
Kledingvergoeding	19,60	19,60	19,60	19,60
Loonkosten per vier weken kleine werkgever Aof	5283,17	5554,26	5825,90	6096,98
Loonkosten per vier weken grote werkgever Aof	5334,78	5608,35	5882,48	6156,04
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 kleine werkgevers Aof	43,11	45,32	47,54	49,75
Procentuele mutatie kleine werkgever Aof	7,24%	7,22%	7,24%	7,24%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgevers Aof	40,20	42,27	44,33	46,39
Loonkosten per uur per 1 januari 2024 grote werkgever Aof	43,53	45,76	48,00	50,23
Procentuele mutatie grote werkgever Aof	7,30%	7,27%	7,29%	7,28%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	40,57	42,66	44,74	46,82

## 1.4.2 VOORBEELDBEREKENINGEN NETTOLONEN BOUWPLAATSMEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	A	A	A	A
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-urloon	16,56	16,56	16,56	16,56
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2649,60	2782,08	2914,56	3047,04
BTER-grondslag per 4 weken	2669,98	2803,80	2937,62	3069,83
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3044,27	3189,15	3334,01	3478,84
Garantieloon	2649,60	2649,60	2649,60	2649,60
Prestatietoeslag	0,00	132,48	264,96	397,44
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	2667,97	2800,45	2932,93	3065,41
Storting TSF dagen	183,43	192,63	201,82	210,90
Storting TSF vakantietoeslag	226,64	237,98	249,31	260,64
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	116,41	122,25	128,08	133,84
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	144,76	158,40	172,03	185,51
ingehouden premie SAB	1,33	1,40	1,47	1,53
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,53	1,68	1,82	1,97
ingehouden premie PAWW	2,56	2,68	2,81	2,94
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3044,27	3189,15	3334,01	3478,84
Brutoloon	2667,97	2800,45	2932,93	3065,41
<b>Inhoudingen</b>				
*Premie SAB	1,33	1,40	1,47	1,53
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,53	1,68	1,82	1,97
*Premie BpfBouw middelloon	144,76	158,40	172,03	185,51
*Verhaal WGA-last	24,89	26,07	27,26	28,44
*Premie PAWW	2,56	2,68	2,81	2,94
*Loonheffing	515,62	585,54	658,46	731,23
Totaal inhoudingen	690,69	775,77	863,85	951,62
Nettoloon	1977,28	2024,68	2069,08	2113,79
Vergoeding werkkleding	19,60	19,60	19,60	19,60
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	82,54	86,68	90,82	94,91
55% storting TSF vakantietoeslag	101,99	107,09	112,19	117,29
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	<b>2197,41</b>	<b>2254,05</b>	<b>2307,69</b>	<b>2361,59</b>
Storting TSF dagen	100,89	105,95	111,00	116,00
Storting TSF vakantietoeslag	124,65	130,89	137,12	143,35
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	116,41	122,25	128,08	133,84
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2539,36	2613,14	2683,89	2754,78
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2023	2344,20	2419,21	2484,16	2551,19
Procentuele mutatie	8,33%	8,02%	8,04%	7,98%



<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	17,52	17,52	17,52	17,52
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2803,20	2943,36	3083,52	3223,68
BTER-grondslag per 4 weken	2824,76	2966,65	3106,92	3248,80
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3212,24	3365,51	3518,74	3672,01
Garantieloon	2803,20	2803,20	2803,20	2803,20
Prestatietoeslag	0,00	140,16	280,32	420,48
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
<b>Brutoloon</b>	<b>2821,57</b>	<b>2961,73</b>	<b>3101,89</b>	<b>3242,05</b>
Storting TSF dagen	194,07	203,82	213,45	223,20
Storting TSF vakantietoeslag	239,78	251,77	263,76	275,75
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	123,16	129,35	135,46	141,65
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	160,53	174,99	189,29	203,75
ingehouden premie SAB	1,41	1,48	1,55	1,62
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,70	1,85	2,01	2,16
ingehouden premie PAWW	2,70	2,84	2,97	3,11
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3212,24	3365,51	3518,74	3672,01
<b>Brutoloon</b>	<b>2821,57</b>	<b>2961,73</b>	<b>3101,89</b>	<b>3242,05</b>
<b>Inhoudingen</b>				
*Premie SAB	1,41	1,48	1,55	1,62
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,70	1,85	2,01	2,16
*Premie BpfBouw middelloon	160,53	174,99	189,29	203,75
*Verhaal WGA-last	26,26	27,51	28,77	30,02
*Premie PAWW	2,70	2,84	2,97	3,11
*Loonheffing	598,08	675,00	752,08	829,08
<b>Totaal inhoudingen</b>	<b>790,68</b>	<b>883,67</b>	<b>976,67</b>	<b>1069,74</b>
<b>Nettoloon</b>	<b>2030,89</b>	<b>2078,06</b>	<b>2125,22</b>	<b>2172,31</b>
Vergoeding werkkleding	19,60	19,60	19,60	19,60
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	87,33	91,72	96,05	100,44
55% storting TSF vakantietoeslag	107,90	113,30	118,69	124,09
<b>Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)</b>	<b>2261,72</b>	<b>2318,68</b>	<b>2375,56</b>	<b>2432,44</b>
Storting TSF dagen	106,74	112,10	117,40	122,76
Storting TSF vakantietoeslag	131,88	138,47	145,07	151,66
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	123,16	129,35	135,46	141,65
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2623,50	2698,60	2773,49	2848,51
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2023	2429,87	2500,59	2571,26	2639,93
Procentuele mutatie	7,97%	7,92%	7,87%	7,90%

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-urloon	18,60	18,60	18,60	18,60
Vast overeengekomen loon per 4 weken	2976,00	3124,80	3273,60	3422,40
BTER-grondslag per 4 weken	2998,89	3148,84	3298,78	3448,73
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3401,17	3563,89	3726,60	3889,30
Garantieloon	2976,00	2976,00	2976,00	2976,00
Prestatietoelage	0,00	148,80	297,60	446,40
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	2994,37	3143,17	3291,97	3440,77
Storting TSF dagen	206,03	216,33	226,63	236,94
Storting TSF vakantietoelage	254,56	267,29	280,02	292,75
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	130,75	137,29	143,83	150,36
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	178,28	193,56	208,84	224,12
ingehouden premie SAB	1,50	1,57	1,65	1,72
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,89	2,05	2,21	2,38
ingehouden premie PAWW	2,87	3,01	3,15	3,30
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3401,17	3563,89	3726,60	3889,30
Brutoloon	2994,37	3143,17	3291,97	3440,77
<b>Inhoudingen</b>				
*Premie SAB	1,50	1,57	1,65	1,72
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	1,89	2,05	2,21	2,38
*Premie BpfBouw middelloon	178,28	193,56	208,84	224,12
*Verhaal WGA-last	27,80	29,13	30,46	31,80
*Premie PAWW	2,87	3,01	3,15	3,30
*Loonheffing	691,69	772,92	856,16	937,38
Totaal inhoudingen	904,03	1002,24	1102,47	1200,70
Nettoloon	2090,34	2140,93	2189,50	2240,07
Vergoeding werkkleding	19,60	19,60	19,60	19,60
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	92,71	97,35	101,98	106,62
55% storting TSF vakantietoelage	114,55	120,28	126,01	131,74
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	<b>2333,20</b>	<b>2394,16</b>	<b>2453,09</b>	<b>2514,03</b>
Storting TSF dagen	113,32	118,98	124,65	130,32
Storting TSF vakantietoelage	140,01	147,01	154,01	161,01
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	130,75	137,29	143,83	150,36
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2717,28	2797,44	2875,58	2955,72
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2023	2518,09	2593,50	2666,86	2742,35
Procentuele mutatie	7,91%	7,86%	7,83%	7,78%

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>
Prestatietoeslag	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-uurloon	19,87	19,87	19,87	19,87
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3179,20	3338,16	3497,12	3656,08
BTER-grondslag per 4 weken	3203,66	3363,27	3524,50	3684,12
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3623,37	3797,17	3971,00	4144,82
Garantieloon	3179,20	3179,20	3179,20	3179,20
Prestatietoeslag	0,00	158,96	317,92	476,88
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
<b>Brutoloon</b>	<b>3197,57</b>	<b>3356,53</b>	<b>3515,49</b>	<b>3674,45</b>
Storting TSF dagen	220,10	231,06	242,14	253,11
Storting TSF vakantietoeslag	271,94	285,54	299,14	312,74
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	139,68	146,64	153,67	160,63
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	199,15	215,42	231,85	248,12
ingehouden premie SAB	1,60	1,68	1,76	1,84
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,11	2,28	2,46	2,63
ingehouden premie PAWW	3,06	3,22	3,37	3,52
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3623,37	3797,17	3971,00	4144,82
<b>Brutoloon</b>	<b>3197,57</b>	<b>3356,53</b>	<b>3515,49</b>	<b>3674,45</b>
<b>Inhoudingen</b>				
*Premie SAB	1,60	1,68	1,76	1,84
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,11	2,28	2,46	2,63
*Premie BpfBouw middelloon	199,15	215,42	231,85	248,12
*Verhaal WGA-last	29,62	31,04	32,46	33,88
*Premie PAWW	3,06	3,22	3,37	3,52
*Loonheffing	804,08	891,54	976,92	1064,31
<b>Totaal inhoudingen</b>	<b>1039,62</b>	<b>1145,18</b>	<b>1248,82</b>	<b>1354,30</b>
<b>Nettoloon</b>	<b>2157,95</b>	<b>2211,35</b>	<b>2266,67</b>	<b>2320,15</b>
Vergoeding werkkleding	19,60	19,60	19,60	19,60
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	99,05	103,98	108,96	113,90
55% storting TSF vakantietoeslag	122,37	128,49	134,61	140,73
<b>Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)</b>	<b>2414,97</b>	<b>2479,42</b>	<b>2545,84</b>	<b>2610,38</b>
Storting TSF dagen	121,06	127,08	133,18	139,21
Storting TSF vakantietoeslag	149,57	157,05	164,53	172,01
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	139,68	146,64	153,67	160,63
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2825,28	2910,19	2997,22	3082,23
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2023	2623,04	2702,80	2782,36	2862,01
Procentuele mutatie	7,71%	7,67%	7,72%	7,69%

<b>FUNCTIEGROEP</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
Prestatietoelage	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%
Garantie-urloon	20,85	20,85	20,85	20,85
Vast overeengekomen loon per 4 weken	3336,00	3502,80	3669,60	3836,40
BTER-grondslag per 4 weken	3361,66	3529,34	3698,63	3866,31
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3794,83	3977,21	4159,62	4341,99
Garantieloon	3336,00	3336,00	3336,00	3336,00
Prestatietoelage	0,00	166,80	333,60	500,40
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	18,37	18,37	18,37	18,37
Brutoloon	3354,37	3521,17	3687,97	3854,77
Storting TSF dagen	230,95	242,47	254,10	265,62
Storting TSF vakantietoelage	285,36	299,62	313,90	328,16
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,57	153,88	161,26	168,57
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	215,25	232,34	249,59	266,68
ingehouden premie SAB	1,68	1,76	1,85	1,93
ingehouden premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,28	2,46	2,64	2,83
ingehouden premie PAWW	3,21	3,37	3,53	3,69
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3794,83	3977,21	4159,62	4341,99
Brutoloon	3354,37	3521,17	3687,97	3854,77
<b>Inhoudingen</b>				
*Premie SAB	1,68	1,76	1,85	1,93
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	2,28	2,46	2,64	2,83
*Premie BpfBouw middelloon	215,25	232,34	249,59	266,68
*Verhaal WGA-last	31,02	32,51	34,00	35,50
*Premie PAWW	3,21	3,37	3,53	3,69
*Loonheffing	889,46	981,08	1072,54	1164,23
Totaal inhoudingen	1142,90	1253,52	1364,15	1474,86
Nettoloon	2211,47	2267,65	2323,82	2379,91
Vergoeding werkkleding	19,60	19,60	19,60	19,60
Rijwielvergoeding	16,00	16,00	16,00	16,00
55% storting TSF dagen	103,93	109,11	114,35	119,53
55% storting TSF vakantietoelage	128,41	134,83	141,26	147,67
Netto vier wekenloon (exclusief storting TSF)	<b>2479,41</b>	<b>2547,19</b>	<b>2615,03</b>	<b>2682,71</b>
Storting TSF dagen	127,02	133,36	139,76	146,09
Storting TSF vakantietoelage	156,95	164,79	172,65	180,49
Storting TSF Duurzame inzetbaarheid	146,57	153,88	161,26	168,57
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2024	2909,95	2999,22	3088,70	3177,86
Netto vier wekenloon (incl. storting TSF) per 1 januari 2023	2702,26	2785,74	2869,21	2954,76
Procentuele mutatie	7,69%	7,66%	7,65%	7,55%

### 1.4.3 SPECIFICATIE PREMIES SV- EN BTER-BOUWPLAATSMEDEWERKERS

		WERKGEVER	WERKNEMER	TOTAAL
Werkgeversheffing Zvw	A)	6,57%	0,00%	6,57%
Werkloosheid				
Premie WW laag (AWF)	B)	2,64%	0,00%	2,64%
Arbeidsongeschiktheid				
	C)			
• Gedifferentieerde Aof LAAG		6,18%	0,00%	6,18%
• Gedifferentieerde Aof HOOG		7,54%		7,54%
• Uniforme opslag kinderopvang		0,5%		0,5%
• WGA-last		1,635%	0,00%	1,635%
• ZW-last		0,955%	0,00%	0,955%
• Arbeidsongeschiktheidspensioen		0,10%	0,10%	0,20%
• Tweede ziektejaar		0,70%	0,00%	0,70%
Middeloonpensioen				
	D)	16,3632%	9,4368%	25,80%
Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (SAB)	E)	3,20%	0,05%	3,25%
O&O-fonds (O&O)		1,50%	0,00%	1,50%
Vergoeding aanvullend ziektekostenpakket	F)	€ 18,37		€ 18,37
PAWW	G)		0,08%	0,08%

#### Maximum premieloon/bijdrageloon per 4 weken

Voor premieberekening Zvw, AWF, WAO/WIA

€ 5509,84

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreffen. Een aantal premies en kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. In de voorbeeldberekeningen zijn daarvoor gemiddelden genomen. Hoe deze bepaald zijn wordt hieronder toegelicht.

#### Zorgverzekeringswet (Zvw) (A)

Werknemers betalen (op enkele uitgezonderde groepen na) geen bijdrage Zvw meer. Daarvoor in de plaats is de werkgeversheffing Zvw gekomen. Deze bedraagt in 2024 6,57% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uw werknemer. Het maximumbijdrageloon is vastgesteld op € 71.628.

#### Premie WW (AWF) (B)

In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWF voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWF. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. In de voorbeeldberekening is gewerkt met de lage premie van 2,64%

#### Arbeidsongeschiktheid (C)

De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen per 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieoonsom van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever geldt sinds 1 januari 2022 ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.



Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.

De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Uit praktische overwegingen is voor de premieberekening van de gedifferentieerde werkhethvattingkas het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd. Voor 2024 betekent dit dat we zijn uitgegaan van 1,635% voor de WGA-last en 0,955% voor de ZW-last. U krijgt van de belastingdienst een beschikking premiepercentages die voor uw bedrijf gelden. Werkgevers kunnen de helft premie van de WGA-last verhalen op het nettoloon van de werknemer. In de voorbeeldberekening wordt dit toepast.

De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2024 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De werkgever die niet is aangesloten bij BpfBOUW is verplicht zelf voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten voor het WGA-gat. De premie wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Het maximum pensioenloon bedraagt dit jaar € 69.441,55. Het bodemloon (franchise) bedraagt € 17.545.

Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte twee jaar. Om hier in het model rekening mee te houden is als indicatie voor het effect op de loonkosten gebruik gemaakt van de mantelovereenkomst van Bouwend Nederland met een verzekeraar. Een gemiddelde verzekeringspremie van 0,70% is in de voorbeeldberekeningen opgenomen.

### BpfBOUW middelloon (D)

De pensioenpremie wordt berekend over het pensioenloon verminderd met de franchise. De franchise bedraagt in 2024 € 17.545. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd is vastgesteld op € 69.441,55. De rekensystematiek is als volgt:  $(BTER\text{-}uurloon * 8 * 262 * 1,08) \text{-} \text{bodemloon} * \text{premie} / \text{aantal loonperiodes per jaar}$ .

### Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (E)

Het werknemersdeel in de premie SAB wordt berekend over de BTER-grondslag en niet over het brutoloon sociale verzekeringen. Deze premie is een aftrekpost voor alle heffingen. Vanwege de introductie van de zwaarwerkregeling bedraagt de totale premie in 2024 3,25%.

### Aanvullend ziektekostenpakket (F)

Indien een werknemer een aanvullend ziektekostenpakket heeft afgesloten waardoor in combinatie met het basispakket kosten voor fysiotherapie, ergotherapie en de eerstelijns psycholoog zijn verzekerd, ontvangt hij van de werkgever een bruto vergoeding van € 19,90 per maand, ofwel € 18,37 per vier weken. Deze vergoeding is loon voor de loonheffingen.

### PAWW (G)

De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. Onderstaand schema bevat de premiepercentages. De premie voor 2024 is vastgesteld op 0,08%.

### Premieloon

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

### Omrekeningsfactor loonkosten per gewerkt uur

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per vier weken te delen door de omrekeningsfactor. De omrekeningsfactor in 2024 is **122,56 uur** en is als volgt opgebouwd:

OPBOUW OPREKENINGSFACTOR	DAGEN
Aantal werkdagen 2024	<b>262</b>
Af: Bovenwettelijke vakantiedagen	5
Af: Individuele roostervrije dagen	10
Af: Kort verzuimdagen	3
<b>Totaal</b>	<b>244</b>
Af: Wettelijke vakantiedagen	20
Af: Doordeweekse feestdagen	6
Af: Collectieve roostervrije dagen	10
Af: Ziekteverzuim 5% minus 1 wachtdag	12,1
Af: Eigen risico weerverlet	9
<b>Totaal</b>	<b>186,9</b>

Omrekenfactor:  $186,9/244 * 160 = 122,56$



#### 1.4.4 VOORBEELDBEREKENINGEN LOONKOSTEN UTA-MEDEWERKERS

FUNCTIENIVEAU	1	2	3	4	5	6
Jaarsalaris (gemiddelde functieniveau)	33.102,00	36.614,52	41.061,12	46.913,28	54.526,92	64.401,96
BTER-grondslag per uur	15,79	17,47	19,59	22,38	26,01	30,73
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	36.472,07	40.115,52	44.728,44	50.799,50	58.697,93	68.956,80
Jaarsalaris	33.102,00	36.614,52	41.061,12	46.913,28	54.526,92	64.401,96
Individueel budget: uitbetaling 13 dagen	1.642,16	1.816,88	2.037,36	2.327,52	2.705,04	3.195,92
Individueel budget: uitbetaling duurzame inzetbaarheid	721,49	798,25	895,12	1.022,60	1.188,47	1.404,14
Individueel budget: uitbetaling vakantietoeslag	2.779,53	3.074,51	3.447,88	3.939,26	4.578,56	5.407,83
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	238,80	238,80	238,80	238,80	238,80	238,80
Brutoloon	38.483,98	42.542,96	47.680,28	54.441,46	63.237,79	74.648,65
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	1.946,37	2.353,10	2.866,37	3.541,84	4.420,68	5.550,44
ingehouden premie SAB	16,55	18,31	20,53	23,45	27,26	32,21
ingehouden premie AP	18,20	22,00	26,80	33,12	41,33	51,90
ingehouden premie PAWW	30,79	34,03	38,14	43,55	50,59	57,30
Loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen	36.472,07	40.115,52	44.728,44	50.799,50	58.697,93	68.956,80
Brutoloon	38.483,98	42.542,96	47.680,28	54.441,46	63.237,79	74.648,65
<b>Wettelijke sociale lasten</b>						
*Werkgeversheffing Zvw	2.396,21	2.635,59	2.938,66	3.337,53	3.856,45	4.530,46
*Premie WW laag (AWF)	962,86	1.059,05	1.180,83	1.341,11	1.549,63	1.820,46
* Gedifferentieerde premie Aof kleine werkgever	2.253,97	2.479,14	2.764,22	3.139,41	3.627,53	4.261,53
* Gedifferentieerde premie Aof grote werkgever	2.749,99	3.024,71	3.372,52	3.830,28	4.425,82	5.199,34
* Uniforme opslag kinderopvang op de premie Aof	182,36	200,58	223,64	254,00	293,49	344,78
*WGA-totaal	298,16	327,94	365,65	415,29	479,86	563,72
*ZW-flex	348,31	383,10	427,16	485,14	560,57	658,54
*Premie tweede ziektejaar	255,30	280,81	313,10	355,60	410,89	482,70
<b>Bedrijfstakeigen fondsen</b>						
*Premie SAB	16,55	18,31	20,53	23,45	27,26	32,21
*Premie Arbeidsongeschiktheidspensioen	18,20	22,00	26,80	33,12	41,33	51,90
*Premie BpfBouw middelloon	2.748,85	3.323,28	4.048,16	5.002,13	6.243,31	7.838,87
*Premie O&O-fonds	248,88	275,36	308,78	352,75	409,97	484,36
Loonkosten per jaar kleine werkgever Aof	48.213,63	53.548,12	60.297,81	69.180,99	80.738,08	95.718,18
Loonkosten per jaar grote werkgever Aof	48.709,65	54.093,69	60.906,11	69.871,86	81.536,37	96.655,99
Loonkosten per uur 1 januari 2024 kleine werkgever Aof	27,79	30,86	34,75	39,87	46,53	55,16
Procentuele mutatie	6,90%	6,71%	6,51%	6,31%	6,12%	5,93%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 kleine werkgever Aof	25,99	28,92	32,62	37,50	43,85	52,08
Loonkosten per uur 1 januari 2024 grote werkgever Aof	28,07	31,17	35,10	40,27	46,99	55,70
Procentuele mutatie	6,96%	6,77%	6,57%	6,37%	6,17%	5,98%
Loonkosten per uur per 1 januari 2023 grote werkgever Aof	26,24	29,20	32,94	37,86	44,26	52,56

## 1.4.5 VOORBEELDBEREKENINGEN NETTOLONEN UTA-MEDEWERKERS

FUNCTIEGROEP	1	2	3	4	5	6
Maandsalaris	2.758,50	3.051,21	3.421,76	3.909,44	4.543,91	5.366,83
BTER-grondslag per uur	15,79	17,47	19,59	22,38	26,01	30,73
Berekend loon voor werknemersverzekeringen	3.039,33	3.342,96	3.727,37	4.233,30	4.891,50	5.746,39
Maandsalaris	2.758,50	3.051,21	3.421,76	3.909,44	4.543,91	5.366,83
Individueel budget: uitbetaling 13 dagen	136,85	151,41	169,78	193,96	225,42	266,33
Individueel budget: uitbetaling duurzame inzetbaarheid	60,12	66,52	74,59	85,22	99,04	117,01
Individueel budget: uitbetaling vakantietoeslag	231,63	256,21	287,32	328,27	381,55	450,65
Werkgeversvergoeding aanvullend ziektekostenpakket	19,90	19,90	19,90	19,90	19,90	19,90
Brutoloon	3.207,00	3.545,25	3.973,35	4.536,79	5.269,82	6.220,72
minus: ingehouden premie BpfBouw middelloon	162,20	196,09	238,86	295,15	368,39	462,54
ingehouden premie SAB	1,38	1,53	1,71	1,95	2,27	2,68
ingehouden premie AP	1,52	1,83	2,23	2,76	3,44	4,33
ingehouden premie PAWW	2,57	2,84	3,18	3,63	4,22	4,78
Loon voor loonbelasting/volksverzekeringen	3.039,33	3.342,96	3.727,37	4.233,30	4.891,50	5.746,39
Brutoloon	3.207,00	3.545,25	3.973,35	4.536,79	5.269,82	6.220,72
<b>Inhoudingen</b>						
*Premie SAB	1,38	1,53	1,71	1,95	2,27	2,68
*Premie AP	1,52	1,83	2,23	2,76	3,44	4,33
*Premie BpfBouw middelloon	162,20	196,09	238,86	295,15	368,39	462,54
*Verhaal WGA-totaal	24,85	27,33	30,47	34,61	39,99	46,98
*Premie PAWW	2,57	2,84	3,18	3,63	4,22	4,78
*Loonheffing	453,17	578,00	771,92	1.024,50	1.355,92	1.782,08
<i>Totaal inhoudingen</i>	<i>645,69</i>	<i>807,62</i>	<i>1.048,37</i>	<i>1.362,60</i>	<i>1.774,23</i>	<i>2.303,39</i>
Netto maandloon per 1 januari 2024	2.561,31	2.737,63	2.924,98	3.174,19	3.495,59	3.917,33
Netto maandloon per 1 januari 2023	2.356,31	2.526,10	2.710,61	2.946,01	3.251,94	3.651,17
Procentuele mutatie	8,70%	8,37%	7,91%	7,75%	7,49%	7,29%



## 1.4.6 SPECIFICATIE PREMIES SV- EN BTER-UTA-MEDEWERKERS

		WERKGEVER	WERKNEMER	TOTAAL
Werkgeversheffing Zvw	A)	6,57%		6,57%
Premie WW laag (AWF)	B)	2,64%		2,64%
Arbeitsongeschiktheid	C)			
• Gedifferentieerde Aof LAAG		6,18%		6,18%
• Gedifferentieerde Aof HOOG		7,54%		7,54%
• Uniforme opslag kinderopvang		0,5%		0,5%
• WGA-last		1,635%		1,845%
• ZW-last		0,955%		0,955%
• Arbeitsongeschiktheidspensioen		0,10%	0,10%	0,20%
• Tweede ziektejaar		0,70%		0,70%
Middellooppensioen	D)	15,1048%	10,6952%	25,80%
Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (SAB)	E)	0,05%	0,05%	0,10%
O&O-fonds (O&O)		0,7520%		0,7520%
Vergoeding aanvullend ziektekostenpakket	F)	€ 19,90		€ 19,90
PAWW	G)		0,08%	0,08%

### Maximum premieloon/bijdrageloon per maand

Voor premieberekening Zvw, AWF, WAO/WIA

€ 5969,00

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreffen. Een aantal premies en kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. In de voorbeeldberekeningen zijn daarvoor gemiddelden genomen. Hoe deze bepaald zijn wordt hieronder toegelicht.

#### Zorgverzekeringswet (Zvw) (A)

Werknemers betalen (op enkele uitgezonderde groepen na) geen bijdrage Zvw meer. Daarvoor in de plaats is de werkgeversheffing Zvw gekomen. Deze bedraagt in 2024 6,57% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van uw werknemer. Het maximumbijdrageloon is vastgesteld op € 71628.

#### Premie WW (AWF) (B)

In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWF voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWF. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. In de voorbeeldberekening is gewerkt met de lage premie van 2,64%.

#### Arbeitsongeschiktheid (C)

De gedifferentieerde premie Aof vervangt sinds 1 januari 2022 de basispremie Aof. Kleine werkgevers gaan minder premie betalen. Hoe werkt het precies?

Kleine werkgevers betalen sinds 1 januari 2022 over het premieloon van hun werknemers een lagere gedifferentieerde premie Aof dan overige (middelgrote en grote) werkgevers. Met deze verlaging komt het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoet voor de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een werkgever als klein aangemerkt als de premieoonsom van de werkgever maximaal 25 maal het gemiddelde premieloon per werknemer per jaar bedraagt. Deze definitie van een kleine werkgever geldt per 1 januari 2022 ook voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). De grens voor een kleine werkgever gaat voor de gedifferentieerde premie Whk dus van 10 naar maximaal 25 maal het gemiddeld premieloon per werknemer per jaar.

Op de mededeling/beschikking voor de gedifferentieerde premie Whk zal de Belastingdienst ook aangeven of een werkgever voor het Aof klein of (middel)groot is. UWV stelt het gemiddelde premieloon per werknemer jaarlijks vast.



De opslag voor de Wet kinderopvang (Wko) blijft van toepassing op de gedifferentieerde Aof-premie. Bovenop de lage of hoge premie betaal je dus de opslag voor de Wko. De opslag Wko bereken je over de (gezamenlijke) grondslag van de Aof.

Uit praktische overwegingen is voor de premieberekening van de gedifferentieerde werkhervattingskas het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd. Voor 2024 betekent dit dat we zijn uitgegaan van 1,635% voor de WGA-last en 0,955% voor de ZW-last. U krijgt van de belastingdienst een beschikking premiepercentages die voor uw bedrijf gelden. Werkgevers kunnen de helft premie van de WGA-last verhalen op het nettoloon van de werknemer. In de voorbeeldberekening wordt dit toepast.

De premie arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt per 1 januari 2024 0,20%. Het werknemersdeel vormt een aftrekpost voor alle heffingen. De werkgever die niet is aangesloten bij BpfBOUW is verplicht zelf voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten voor het WGA-gat. De premie wordt gelijkmatig verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Het maximum pensioenloon bedraagt dit jaar € 69.441,55. Het bodemloon (franchise) bedraagt € 17.545.

Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte twee jaar. Om hier in het model rekening mee te houden is als indicatie voor het effect op de loonkosten gebruik gemaakt van de mantelovereenkomst van Bouwend Nederland met een verzekeraar. Een gemiddelde verzekeringspremie van 0,70% is in de voorbeeldberekeningen opgenomen.

#### BpfBOUW middelloon (D)

De pensioenpremie wordt berekend over het pensioenloon verminderd met de franchise. De franchise bedraagt in 2024 € 17.545. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd is vastgesteld op € 69.441,55.

De rekensystematiek is als volgt:  $(BTER\text{-}uurloon * 8 * 262 * 1,08) - / \text{-} \text{ bodemloon} * \text{ premie} / \text{ aantal loonperiodes per jaar}$ .

#### Stichting Aanvullingsfonds Bouwbedrijf (E)

Het werknemersdeel in de premie SAB wordt berekend over de BTER-grondslag en niet over het brutoloon sociale verzekeringen. Deze premie is een aftrekpost voor alle heffingen. Vanwege de introductie van de zwaarwerkregeling bedraagt de totale premie in 2024 0,10%.

#### Aanvullend ziektekostenpakket (F)

Indien een werknemer een aanvullend ziektekostenpakket heeft afgesloten waardoor in combinatie met het basispakket kosten voor fysiotherapie, ergotherapie en de eerstelijns psycholoog zijn verzekerd, ontvangt hij van de werkgever een bruto vergoeding van € 19,90 per maand, ofwel € 18,37 per vier weken. Deze vergoeding is loon voor de loonheffingen.

#### PAWW (G)

De PAWW verstrekt werknemers een aanvullende uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De aanvullende uitkering vindt aansluitend op de wettelijke uitkering plaats aan rechthebbenden. De totale duur van de aanvullende en de wettelijke

uitkering samen zijn gelijk aan de uitkering waar een werknemer recht op zou hebben gehad op grond van wetgeving in 2015.

De PAWW-bijdrage wordt betaald door werknemers. De kosten voor de werkgever hebben vooral betrekking op een eenmalige aanpassing in de salarisadministratie. Daarnaast zal de werkgever periodiek de bijdragen moeten inhouden en af moeten dragen aan Stichting PAWW. Onderstaand schema bevat de premiepercentages. De premie voor 2024 is vastgesteld op 0,08%.

#### Premieloon

De grondslag voor de berekening van de bijdrage is het brutoloon (kolom 3 van de loonstaat, loon in geld) van de werknemer gemaximeerd op het voor het loontijdvak van toepassing zijnde maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen. Het premieloon is het cumulatieve totaal van de bijdragegrondslag.

#### Omrekeningsfactor loonkosten per gewerkt uur

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per jaar te delen door de omrekeningsfactor. De omrekeningsfactor is met ingang van 1 januari 2024 **1735,22 uur**  $((206,14/249)*8*262)$  en is als volgt opgebouwd:

OPBOUW OPREKENINGSFACTOR	DAGEN
Aantal werkdagen 2024	<b>262</b>
Af: Bovenwettelijke vakantiedagen	5
Af: Individuele roostervrije dagen	5
Af: Kort verzuimdagen	3
<b>Totaal</b>	<b>249</b>
Af: Wettelijke vakantiedagen	20
Af: Doordeweekse feestdagen	6
Af: Individuele roostervrije dagen	10
Af: Ziekteverzuim 3% minus 1 wachtdag	6,86
<b>Totaal</b>	<b>206,14</b>







## 2. CAO BOUW & INFRA

In dit hoofdstuk behandelen we de belangrijkste aandachtspunten, wijzigingen en artikelen uit de cao Bouw & Infra 2024. Tevens komen de cao-bepalingen waarover doorgaans veel vragen worden gesteld bij Bouwend Nederland Advies aan de orde. De belangrijkste cao-afspraken zijn er in begrijpelijke taal opgeschreven. Aan de teksten kunnen geen rechten worden ontleend.

### 2.1 BELONING

- 2.1.1 Loontabellen bouwplaatsmedewerkers
- 2.1.2 Salaristabellen uta-medewerkers

### 2.2 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

- 2.2.1 Basisregeling arbeidsduur en werktijden
- 2.2.2 Kaderregeling arbeidsduur en werktijden
- 2.2.3 Toeslag bijzondere uren
- 2.2.4 Spaarmodel bouwplaatsmedewerkers
- 2.2.5 Overwerk en overwerktoeslagen
- 2.2.6 Verschoven uren infra
- 2.2.7 Beschikbaarheidsdienst bouwplaatsmedewerkers

### 2.3 VAKANTIE EN VERLOF

- 2.3.1 Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen
- 2.3.2 Roostervrije dagen
- 2.3.3 Extra roostervrije dagen (seniorendagen) vanaf 1 januari 2016
- 2.3.4 Kort verzuim
- 2.3.5 Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

### 2.4 INDIVIDUEEL BUDGET

### 2.5 TIJDSPAARFONDS

#### 2.6 VERGOEDINGEN

- 2.6.1 Reisurenvergoeding
- 2.6.2 Reiskostenvergoeding
- 2.6.3 Bestuurderstoelage bouwplaats-medewerkers
- 2.6.4 Vergoeding vakbondscontributie
- 2.6.5 Vergoeding van persoonlijke beschermingsmiddelen
- 2.6.6 Vergoeding van werkkleding
- 2.6.7 Vergoeding van gereedschap
- 2.6.8 Vergoeding EHBO/BHV
- 2.6.9 Vergoeding aanvullende ziektekosten
- 2.6.10 Overzicht verhoogde vergoedingen en toeslagen

#### 2.7 DUURZAME INZETBAARHEID

- 2.7.1 Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA)
- 2.7.2 Budget duurzame inzetbaarheid
- 2.7.3 Functiegerichte scholing
- 2.7.4 Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)
- 2.7.5 Vierdaagse werkweek en voorbeeldroosters

## 2.1 BELONING

### 2.1.1 LOONTABELLEN BOUWPLAATSMEDEWERKERS

Per 1 januari 2024 vindt een loonsverhoging van 3,5% plaats plus € 50,- per maand structureel (parttime naar rato).

Bovenstaande loonsverhoging is door cao partijen uitgewerkt in nieuwe loontabellen. Het garantieloon van eind 2023 is daarbij eerst met 3,5% verhoogd. Vervolgens is de € 50,- per maand structureel, herleidt tot een bedrag van € 0,29 per uur en opgeteld bij het verhoogde garantieloon.

VOORBEELD	
Garantieloon D eind 2023	€ 18,92
Verhoging 3,5% per 1 januari 2024	€ 0,66
€ 50,- per maand herleid tot bedrag per uur	€ 0,29
<b>Garantieloon D per 1 januari 2024</b>	<b>€ 19,87</b>

Overeengekomen prestatietoeslagen dienen berekend te worden over het nieuw geldende garantieloon. In dit voorbeeld dus over de € 19,87.

Let op!

Werkgevers die bouwplaatswerknemers in dienst hebben met hogere garantielonen dan genoemd in de cao-loontabellen dienen de verhoging per 1 januari 2024 overeenkomstig het voorbeeld toe te passen.

Hieronder staan de nieuwe loontabellen zoals die gelden per 1 januari 2024. De tabelnummers zijn opgenomen zoals ze staan in de cao Bouw & Infra.

**Tabel 4.2: Garantieloon bouwplaatswerknemer 21 jaar of ouder**

FUNCTIEGROEP	1-1-2024 (periode 1)	1-7-2024 (periode 8)
<b>A</b>	16,56	17,43
<b>B</b>	17,52	18,42
<b>C</b>	18,60	19,54
<b>D</b>	19,87	20,86
<b>E</b>	20,85	21,87

**Tabel 4.3: Garantieloon bouwplaatswerknemer 16 t/m 20 jaar**

LEEFTIJD	1-1-2024 (periode 1)	1-7-2024 (periode 8)
<b>16</b>	6,79	7,32
<b>17</b>	7,62	8,18
	9,77	10,40
<b>18</b>	9,23	9,84
	11,49	12,18
	14,52	15,32
<b>19</b>	10,86	11,53
	13,22	13,97
	16,86	17,74

<b>20</b>	12,49	13,22
	15,38	16,21
	19,26	20,22

**Tabel 4.4.2: Garantieloon leerlingwerknemer tijdens BBL 2 of tweejarige BBL 3 opleiding**

LEEFTIJD	TIJDENS BBL 2 OF TWEEJARIG BBL 3	1-1-2024 (periode 1)	1-7-2024 (periode 8)
<b>16</b>	BBL 2	5,68	6,17
	BBL 3, 1e jaar	6,41	6,92
	BBL 3, 2e jaar	7,18	7,72
<b>17</b>	BBL 2	6,51	7,03
	BBL 3, 1e jaar	7,31	7,86
	BBL 3, 2e jaar	8,15	8,73
<b>18</b>	BBL 2	7,43	7,98
	BBL 3, 1e jaar	8,35	8,93
	BBL 3, 2e jaar	9,37	9,99
<b>19</b>	BBL 2	8,55	9,14
	BBL 3, 1e jaar	9,56	10,18
	BBL 3, 2e jaar	10,74	11,41
<b>20</b>	BBL 2	9,99	10,63
	BBL 3, 1e jaar	11,15	11,83
	BBL 3, 2e jaar	12,53	13,26
<b>21 of ouder</b>	BBL 2	14,37	15,16
	BBL 3, 1e jaar	15,44	16,27
	BBL 3, 2e jaar	16,06	16,91

**Tabel 4.4.3: Garantieloon leerlingwerknemer tijdens driejarige BBL 3 opleiding/tweejarige BBL 3 opleiding**

LEEFTIJD	TIJDENS BBL 2 OF TWEEJARIG BBL 3	1-1-2024 (periode 1)	1-7-2024 (periode 8)
<b>16</b>	1e jaar	5,68	6,17
	2e jaar	6,41	6,92
	3e jaar	7,18	7,72
<b>17</b>	1e jaar	6,51	7,03
	2e jaar	7,31	7,86
	3e jaar	8,15	8,73
<b>18</b>	1e jaar	7,43	7,98
	2e jaar	8,35	8,93
	3e jaar	9,37	9,99
<b>19</b>	1e jaar	8,55	9,14
	2e jaar	9,56	10,18
	3e jaar	10,74	11,41
<b>20</b>	1e jaar	9,99	10,63
	2e jaar	11,15	11,83
	3e jaar	12,53	13,26
<b>1e jaar</b>	1e jaar	14,37	15,16
<b>2e jaar</b>	2e jaar	15,44	16,27
<b>3e jaar</b>	3e jaar	16,06	16,91

Tabel 4.5: Starttabel bouwplaatswerknemer

LEEFTIJD	MAX. DUUR	1-1-2024 (periode 1)	
		1-7-2024 (periode 8)	
16	eerste halfjaar	5,13	nntb
	tweede halfjaar	5,69	nntb
17	eerste halfjaar	5,84	nntb
	tweede halfjaar	6,43	nntb
18	eerste halfjaar	7,29	nntb
	tweede halfjaar	7,94	nntb
19	eerste halfjaar	8,69	nntb
	tweede halfjaar	9,41	nntb
20	eerste halfjaar	11,09	nntb
	tweede halfjaar	11,56	nntb
21 of ouder	eerste halfjaar	14,09	nntb
	tweede halfjaar	14,92	nntb

De bouwplaatswerknemer die niet eerder in de Bouw & Infra heeft gewerkt, mag maximaal een jaar lang worden betaald volgens deze starttabel. Dit geldt niet voor de bouwplaatswerknemer die een vakopleiding in de bouw volgt of in het bezit is van een vakopleidingsdiploma.

De bedragen per 1 juli 2024 zijn mede afhankelijk van de wettelijke minimum(jeugd)lonen. Zodra deze bekend zijn zullen cao-partijen de bedragen vaststellen en publiceren.

### 2.1.2 SALARISTABELLEN UTA-MEDEWERKERS

Per 1 januari 2024 vindt een loonsverhoging van 3,5% plaats plus € 50,- per maand structureel (parttime naar rato). Deze loonsverhoging is door cao partijen uitgewerkt in nieuwe salaristabellen. De cao maandsalarissen van eind 2023 zijn daarbij eerst met 3,5% verhoogd. Vervolgens is de € 50,- per maand structureel bij opgeteld.

VOORBEELD	
Minimumsalaris functieniveau 3 eind 2023:	€ 2771,51
Verhoging 3,5% per 1 januari 2024:	€ 97,00
€ 50,- per maand	€ 50,00
<b>Minimumsalaris functieniveau 3 per 1 januari 2024</b>	<b>€ 2918,51</b>

In verreweg de meeste gevallen zullen de feitelijk salarissen van een uta-medewerker afwijken van de genoemde minimum- en maximumsalarissen in de salaristabellen. Daar waar dit geldt dienen werkgevers de loonsverhoging per 1 januari 2024 overeenkomstig het voorbeeld toe te passen.

Tabel 4.9 maandsalaris uta-werknemer 21 of ouder

FUNCTIE-NIVEAU	1-1-2024 (periode 1)		1-7-2024 (periode 8)	
	min.	max.	min.	max.
1	2389,14	3127,85	2522,76	3287,32
2	2621,20	3481,21	2762,94	3653,05
3	2918,51	3925,01	3070,66	4112,39
4	3306,80	4512,07	3472,54	4719,99
5	3812,73	5275,08	3996,18	5509,71
6	4470,33	6263,33	4676,79	6532,55

De uta-werknemer van 21 jaar of ouder heeft uiterlijk twee jaar na zijn indeling op een (hoger) functieniveau recht op 104% van het minimum van het salaris dat bij dit functieniveau hoort. Na vier jaar heeft hij recht op 110% en na zes jaar op 116% van dat minimum.

Tabel 4.10 maandsalaris uta-werknemer 16 t/m 20 jaar

LEEF-TIJD	FUNCTIE-NIVEAU	1-1-2024 (periode 1)		1-7-2024 (periode 8)	
		min.	max.	min.	max.
16	1	868,69	1127,26	949,09	1216,71
	2	949,89	1250,93	1033,14	1344,71
17	1	985,66	1281,13	1070,16	1375,97
	2	1078,48	1422,45	1166,23	1522,24
18	1	1219,56	1588,95	1312,24	1694,56
	2	1335,63	1765,61	1432,38	1877,41
19	1	1511,94	1973,66	1614,86	2092,74
	2	1657,00	2194,51	1765,00	2321,32
20	1	1840,80	2358,40	1955,23	2490,94
	2	1978,37	2623,40	2097,61	2765,22
	3	2201,39	2956,28	2328,44	3109,75



Tabel 4.11 Starttabel uta-werknemer

LEEFTIJD	1-1-2024 (periode 1)		1-7-2024 (periode 8)	
16	793,87		871,65	
17	908,27		990,06	
18	1150,93		1241,22	
19	1379,73		1478,02	
20	1840,80		1955,23	
	eerste halfjaar	tweede halfjaar	eerste halfjaar	tweede halfjaar
<b>21 of ouder</b>	2322,39	2344,64	nntb	nntb

In tabel 4.11 staat het salaris voor de uta-werknemer die nog niet eerder in de Bouw & Infra heeft gewerkt.

Bij de groen gearceerde velden zou zuivere toepassing van de loonsverhoging tot salarissen leiden die onder het wettelijk minimumloon liggen. Daarom zijn de bedragen in de groen gearceerde velden gebaseerd op het wettelijk minimumloon.

## 2.2 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

### 2.2.1 BASISREGELING ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

#### Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per werkweek en gemiddeld acht uur per dag, beide gemeten over een periode van 13 weken. De maximale ingeroosterde arbeidsduur bedraagt negen uur per dag. De werkweek omvat vijf werkdagen en loopt van maandag tot en met vrijdag. Bovengenoemde definitie van de normale arbeidsduur geeft ruimte om zowel per dag als per week te variëren in arbeidsduur, zonder dat dit tot extra loonkosten leidt. Als werkgever dient u dit wel tijdig en overzichtelijk aan de werknemer kenbaar te maken in de vorm van een rooster. Met een rooster legt de werkgever de dagelijkse en (meer)wekelijkse arbeids- en rusttijden vast. Zie voor meer informatie hierover verderop in dit hoofdstuk.

#### Werken op zaterdag

Per kalenderjaar mag de werkgever maximaal vijf zaterdagen als werkdag aanwijzen in plaats van een doordeweekse werkdag. Ook in dat geval omvat de werkweek dus vijf werkdagen. Op deze zaterdagen krijgt de werknemer een toeslag bijzondere uren (zie 2.2.3).

Bij onderhouds- en reparatiewerkzaamheden bij bewoonde en in gebruik zijnde gebouwen mag de werkgever met zijn werknemer(s) overeenkomen dat op meer dan vijf zaterdagen wordt gewerkt, waarbij dan geldt dat de werknemer niet werkt (en ook niet betaald krijgt) op een doordeweekse werkdagen in dezelfde kalenderweek.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Het wordt door de opdrachtgever in de voorwaarden geëist.
- De werknemer is hier niet toe verplicht.
- De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen het dagvenster.
- De werknemer krijgt een toeslag bijzondere uren (zie 2.2.3).

#### Dagvenster

Het dagvenster binnen de basisregeling geeft de grenzen aan waarbinnen de werkdag mag worden ingeroosterd. Het dagvenster loopt voor bouwplaatsmedewerkers van 07.00 uur tot 19.00 uur. Als de werkgever de werknemer op een doordeweekse dag laat werken binnen het dagvenster dan hoeft er geen toeslag voor bijzondere uren betaald te worden.

#### Werken met een rooster

Binnen de basisregeling stel je als werkgever, na overleg met de werknemers, steeds voor een periode van 13 weken de dagelijkse en wekelijkse arbeids- en rusttijden vast. Dit is dan het geldende rooster. Uiteraard mogen roosters een periode van meer of minder dan 13 weken beslaan. Echter je moet daarbij in ogenschouw nemen dat de normale arbeidsduur op gemiddeld 40 uur over een periode van 13 weken dient uit te komen. Is dit hoger dan heb je te maken met overuren en is dit minder dan heb je te maken met leegloopuren.

Het rooster dient 28 dagen voor aanvang beschikbaar te zijn voor werknemers. Bij werken in verschoven uren gebeurt dit voor de Infra ten minste 14 dagen van tevoren. Afwijken van deze termijnen mag met instemming van de werknemer.

#### Roosteren loont!

Het werken met roosters is nog steeds voor veel bedrijven een nieuw en lastig fenomeen. De huidige flexibiliteit op het gebied van arbeidstijden brengt echter met zich mee dat roosteren loont. Roosteren draagt bij om kosten voor leegloop en overwerk (bijvoorbeeld als gevolg van weersomstandigheden of fluctuatie in verkaanbod) te reduceren. Tevens kunnen beschikbare arbeidsuren effectiever worden ingezet.

#### VOORBEELD

##### Einde lopend werk, start nieuw werk

Veel bedrijven geven aan dat ze de laatste twee of drie weken voor een oplevering eigenlijk uren te kort komen en dat ze de eerste twee tot drie weken bij de start van een nieuw werk vaak uren teveel of over hebben. Dit resulteert in een piek aan overuren vlak voor de oplevering en een piek aan niet-productieve uren gedurende de eerste weken na de start van een nieuw werk. Met roosteren kunnen beide zaken getackeld worden. Door de drie weken voor oplevering 45 uur in te roosteren en de eerste drie weken na oplevering/start nieuw werk 35 uur in te roosteren wordt zowel bespaard op overuren als op leegloopuren. De vijf extra gewerkte uren in de laatste drie weken voor de oplevering kunnen immers zonder overwerktoeslag worden uitbetaald en in de drie daaropvolgende weken dat er 35 uur wordt gewerkt wat tot geen of in ieder geval minder niet-productieve uren leidt.





- Voor Infra geldt bij toepassing van het spaarurenmodel een maximum van 160 spaaruren en vijf verplichte overuren per week en 128 per jaar.
- Het dagvenster loopt voor bouwplaatswerknemers van 06.00 uur tot 19.00 uur. De werkgever tevens mag de werkdag buiten dit dagvenster inroosteren.

### Werken met een rooster

Binnen de kaderregeling stel je als werkgever, na overeenstemming met 70% van de betrokken werknemers en de OR of PVT, voor een periode van 26 weken (of 52 weken voor Infra) de dagelijkse en wekelijkse arbeids- en rusttijden vast. Dit is dan het geldende rooster. Uiteraard mogen roosters een periode van meer of minder dan 26 weken (of 52 weken voor Infra) beslaan, echter u dient daarbij in ogeschouw te nemen dat de normale arbeidsduur op gemiddeld 40 uur over een periode van 26 weken (of 52 weken voor Infra) moet uitkomen. Als er boven rooster gewerkt wordt dan heb je te maken met overuren en wordt er minder gewerkt dan in het rooster is aangegeven dan heb je te maken met leegloopuren. Het rooster dient 28 dagen voor aanvang beschikbaar te zijn voor werknemers. Afwijken van deze termijnen mag met instemming van de werknemer.

### Roosteren loont!

Het werken met roosters is voor veel bedrijven een nieuw fenomeen. De huidige flexibiliteit op het gebied van arbeidstijden brengt echter met zich mee dat roosteren loont. Roosteren draagt bij om kosten voor leegloop en overwerk (bijvoorbeeld als gevolg van weersomstandigheden of fluctuaties in werkaanbod) te reduceren.

### Stappenplan voor het roosteren binnen de basisregeling

Omdat roosteren voor veel werkgevers een nieuw fenomeen is beschrijven we hieronder een kort stappenplan om dit in de praktijk vorm te geven. Als je er tijd aan besteedt, zult je merken dat het daadwerkelijk bijdraagt aan een hogere arbeidsproductiviteit en een besparing op toeslagen.

1. Bekijk het werkaanbod dat je hebt en bepaal waar de pieken en dalen in arbeidsuren zijn.
2. In de weken (of dagen) met een piek aan arbeidsuren rooster je meer uren in. In de weken met minder werkaanbod plan je minder arbeidsuren in. Let er hierbij wel op dat je over een periode van 13 weken gemiddeld op 40 uur per week uitkomt.
3. Stel dit rooster tijdig vast. Dit wil zeggen ten minste 28 dagen voor het begin van het rooster beschikbaar aan de werknemer. Bij werken in verschoven uren gebeurt dit voor de Infra ten minste 14 dagen van tevoren. Met instemming van de werknemer kan je deze termijnen verkorten.

### 2.2.2 KADERREGELING ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

De kaderregeling biedt de mogelijkheid om ruimere en flexibeler te roosteren, dan mogelijk is in de basisregeling. Deze mogelijkheid kunt benutten, zonder dat het leidt tot extra toeslagen voor overwerk.

### Belangrijkste verschillen ten opzichte van de basisregeling

- De normale arbeidsduur bedraagt binnen de kaderregeling gemiddeld 40 uur per werkweek en gemiddeld acht uur per dag, beide gemeten over een periode van maximaal 26 weken (voor Infra is dit 52 weken).
- De maximaal in te roosteren arbeidsduur bedraagt 10 uur per dag.
- De werkweek omvat gemiddeld vijf werkdagen, gemeten over een periode van vier weken en loopt van maandag tot en met zaterdag.

### VOORBEELD

#### Die ellendige maand januari

Veel bedrijven geven aan dat januari de meest ellendige maand van het jaar is. De kans op vorst en sneeuw is dan het grootst en als het al boven de nul graden is, is er vaak sprake van onwerkbaar veel regenval. De dagen zijn bovendien ook nog kort. Het liefst is de werkgever de gehele maand dicht waarbij hij de arbeidsuren later in het jaar kan inplannen. De kaderregeling biedt hiervoor de ruimte, zeker voor infrabedrijven. Werknemers kunnen vier weken in januari niet ingeroosterd worden. Over de resterende 48 weken worden deze uren vervolgens verdeeld, waardoor de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per 52 weken wordt gerealiseerd. Dit is productiviteitswinst door het verschuiven van leegloopuren zonder dat dit leidt tot overwerktoeslagen verder in het jaar wanneer deze leegloopuren ingepland worden.

### Stappenplan voor het roosteren binnen de kaderregeling

1. Bekijk het werkaanbod dat je hebt en bepaal waar de (gewenste) pieken en dalen in arbeidsuren zijn.
2. In de weken (of dagen) met een piek aan arbeidsuren rooster je meer uren in en in weken waarin minder werkaanbod is plan je minder arbeidsuren in. Dit kan bijvoorbeeld ook per project. Let er hierbij wel op dat u over een periode van 52 weken gemiddeld op 40 uur per week uitkomt.

3. Stel een rooster op en bespreek dit zodanig, dat minimaal 70% van de betrokken medewerkers en de OR (of PVT) hiermee instemmen.
4. Informeer cao-partijen over de inhoud van de gemaakte afspraken. Op de website [www.tbbouwinfra.nl](http://www.tbbouwinfra.nl) is hiervoor een digitaal loket ingericht waar je de afspraken kunt uploaden met het bewijs van de schriftelijke overeenstemming met de OR/PVT en 70% van de betrokken werknemers.
5. Evalueer (na afloop van het rooster) de uitvoering van de afspraken binnen de kaderregeling en informeert cao-partijen hierover via bovengenoemde website.

### 2.2.3 TOESLAG BIJZONDERE UREN

Als de werkgever de bouwplaatswerknemer laat werken op een doordeweekse dag buiten het dagvenster, op zaterdag of op zondag, heeft de werknemer recht op een toeslag over zijn vast overeengekomen uurloon volgens de onderstaande tabel.

Tijdstip	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
00.00 - 07.00*	100%	30%	30%	30%	30%	50%	75%
07.00 - 19.00						35%**	100%
19.00 - 24.00	30%	30%	30%	30%	50%	75%	100%

\*Bij toepassing van de kaderregeling geldt tussen 6.00 uur en 7.00 uur geen toeslag.

\*\*Voor de zaterdagen die de werkgever als werkdag aanwijst op grond van de basisregeling arbeidstijden, geldt een toeslag van 20%.

Ingeval de werknemer op bijzondere uren overwerkt, geldt het overwerkpercentage, tenzij het toeslagpercentage bijzondere uren hoger is. Deze tabel is niet van toepassing bij verschoven uren Infra als bedoeld in artikel 5.15 van de cao.

Aan de uta-werknemer zal schriftelijk worden bekend gemaakt op welke wijze compensatie wordt gegeven voor door de werkgever opgedragen werk op bijzondere uren. Bij het ontbreken van deze schriftelijke bekendmaking, is bovenstaande tabel onverkort van toepassing.

### 2.2.4 SPAARMODEL BOUWPLAATSMEDEWERKERS

Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen, per kalenderjaar gedurende maximaal 26 weken, ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering, worden verplicht 80 spaaruren per kalenderjaar op te

bouwen door middel van verplicht overwerk en/of inleg van reisure. Bij toepassing van de kaderregeling, kan voor de Infra een maximum van 160 verplichte spaaruren worden afgesproken. Over de dagen dat de werkgever spaaruren inzet, is hij geen loon meer verschuldigd. De werknemer wordt geacht hiervoor gebruik te maken van het bedrag dat op zijn Tijdsparafondsrekening is gestort.

Als je gebruik wilt maken van dit spaarmodel zijn er een aantal voorwaarden en aandachtspunten waar je rekening mee moet houden. Deze komen hieronder aan de orde.

#### Opbouw van spaaruren met overuren

De werknemer kan worden verplicht tot maximaal drie overuren per week en maximaal 64 overuren per jaar. Voor Infra geldt in de kaderregeling maximaal vijf overuren per week en maximaal 128 overuren per jaar. Tegenover één overwerk uur staat, afhankelijk van de hoogte van de overwerkvergoeding, minimaal 1,25 spaaruren. Hierdoor kan het totaal aan van 80 of 160 spaaruren gerealiseerd worden door de geldwaarde van 64 of 128 overuren te storten op de Tijdsparafondsrekening van de betreffende werknemer.

#### Opbouw van spaaruren met reisure

De opbouw van spaaruren is ook mogelijk met reisure. Bijvoorbeeld als er geen overuren maar wel reisure gemaakt worden.

Er kunnen maximaal 80 reisure voor opbouw van spaaruren worden aangewend. Lang niet in alle gevallen zal de inleg van 80 reisure leiden tot 80 spaaruren. Dit heeft te maken de volgende twee cao-afspraken:

1. De vergoeding voor reisure bedraagt maximaal het garantieloon voor loongroep A.
2. Het aantal spaaruren dat tegenover één reisduur staat, wordt berekend door het garantieloon dat geldt voor een reisduur te delen door het feitelijke garantieloon van de werknemer.

Om dit goed inzichtelijk te maken hebben we dit uitgewerkt in de tabel onderaan deze pagina, die gebaseerd is op de garantielonen per 1 januari 2024.

Het tekort aan spaaruren dat bij de inleg van reisure ontstaat, kan niet worden aangevuld met overwerkuren. Hierdoor kan de werkgever dus minder spaaruren inzetten voor de opvang van discontinuïteit.

#### Opbouw van spaaruren met reisure en overuren

Spaaruren kunnen ook worden opgebouwd door een combinatie van reisure en overuren. Ingeval de werknemer zowel overuren als reisure heeft gemaakt kan hij kiezen welke uren gebruikt worden voor de inleg van spaaruren. Echter het tekort aan spaaruren dat bij het gebruik van reisure ontstaat bij werknemer hoger dan loongroep A kan niet worden aangevuld met extra overwerkuren.

AANTAL INGELEGDE REISUREN	VERGOEDING REISUREN VOLGENS LOONGROEP A	GESTORTE WAARDE IN TSF	LOONGROEP WERKNEMER	GARANTIELOON WERKNEMER	AANTAL IN TE ZETTEN SPAARUREN
80 reisure	€ 16,56	€ 1.324,80	A	€ 16,56	80
80 reisure	€ 16,56	€ 1.324,80	B	€ 17,52	76
80 reisure	€ 16,56	€ 1.324,80	C	€ 18,60	71
80 reisure	€ 16,56	€ 1.324,80	D	€ 19,87	67
80 reisure	€ 16,56	€ 1.324,80	E	€ 20,85	64



## 2.2.5 OVERWERK EN OVERWERKTOESLAGEN

Van overwerk is sprake als de bouwplaatswerknemer op een dag meer werkt dan het overeengekomen rooster. Dit brengt met zich mee dat er dus verschil kan zijn in wanneer er sprake is van overwerk. Bovendien kan niet roosteren met zich meebrengen dat meer uren als overuren moeten worden beschouwd, dan nodig is als men werkt met de basisregeling of de kaderregeling. Als vast is komen te staan dat een overuur is gemaakt, moet dit worden uitbetaald bij de eerstvolgende loonbetaling.

### Hoogte van de overwerkvergoeding

- Voor de eerste drie uren per dag, mits onmiddellijk voorafgaand of aansluitend aan de normale werkdag: 25%.
- Voor de overige overuren op een normale werkdag, vanaf maandag 05.00 uur en voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
- Voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur en voor arbeid op een feestdag, als vermeld in artikel 3.4: 100%.

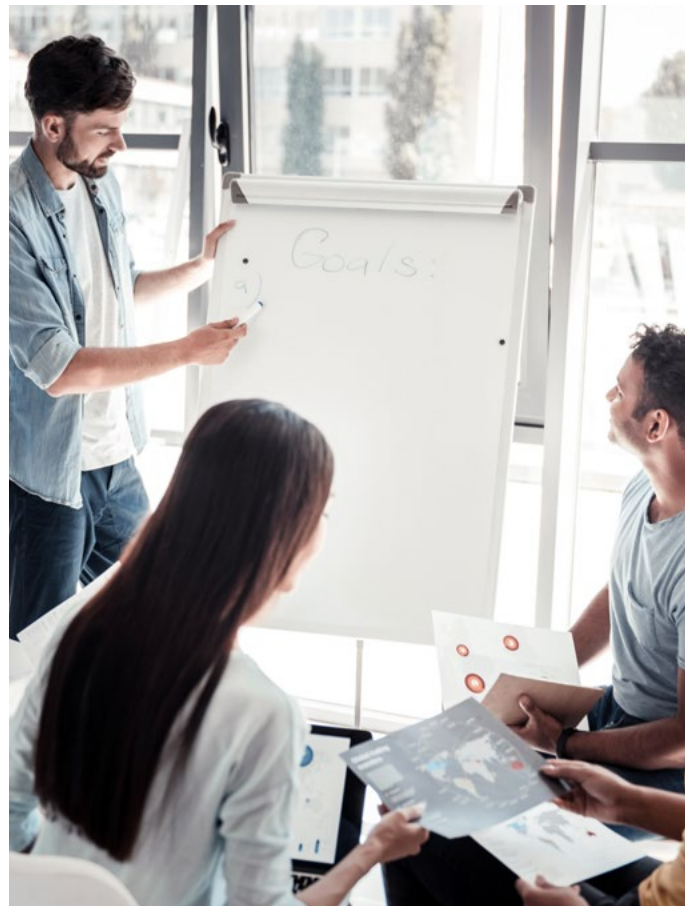
Bij overwerk in ploegdienst moeten de voor ploegdienst geldende uurlonen worden verhoogd met de in dit artikel genoemde percentages. Ingeval de werknemer op bijzondere uren overwerkt, geldt het overwerkpercentage, tenzij het toeslagpercentage bijzondere uren hoger. Het tekort aan spaaruren dat bij de inleg van reizen ontstaat, kan niet worden aangevuld met overwerkuren. Hierdoor kan de werkgever dus minder spaaruren inzetten voor de opvang van discontinuïteit.

### Overwerk uta-medewerkers

De werkgever moet schriftelijk aangeven op welke wijze compensatie wordt gegeven voor overwerk. Voor het geval een werkgever niet schriftelijk bekend heeft gemaakt op welke wijze hij overwerk compenseert, alsmede indien per saldo minder dan het uurloon wordt gecompenseerd, worden de overuren van werknemers in de functies tot en met niveau drie minimaal vergoed tegen het geldende salaris per uur dan wel tijd voor tijd.

Indien de werkgever de uta-werknemer van 21 jaar en ouder in functieniveau 4, 5 en 6 een salaris betaalt dat minimaal 7% hoger ligt dan het minimum in schaal 4, 5 en 6 inclusief doorgroei in salaris zoals genoemd in artikel 4.9.2 van de cao Bouw & Infra dan wordt dit beschouwd als:

- De werkgever heeft de werknemer schriftelijk laten weten hoe hij dit compenseert, namelijk dat de vergoeding voor overuren en de toeslag bijzondere uren wordt geacht in het salaris te zijn inbegrepen.
- Heeft de werkgever de werknemer in functieniveau 4, 5 en 6 niet schriftelijk laten weten hoe hij dit compenseert? En is het salaris per maand lager dan het minimum in schaal 4, 5 en 6 inclusief doorgroei in salaris zoals genoemd in artikel 4.9.2 plus 7%, dan heeft de werknemer met functieniveau 4, 5 en 6 recht op een uur tijd voor tijd of een uur salaris per uur overwerk.



## 2.2.6 VERSCHOVEN UREN INFRA

Indien zulks door de opdrachtgever in bestek-bepalingen wordt geëist kan de basisregeling arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken worden verschoven. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid buiten het dagvenster in de basisregeling, tenzij schriftelijk overeengekomen bij aanvang van het dienstverband.
- b. Verschoven arbeidstijden dienen tot het hoogst noodzakelijke beperkt te worden. In beginsel zal een werknemer van 57 jaar of ouder per jaar niet meer dan dertig weken per kalenderjaar in verschoven arbeidstijden werken.
- c. Onvoorziene omstandigheden daargelaten dient de werkgever verschoven arbeidstijden ten minste veertien dagen voor aanvang aan de werknemer bekend te maken.
- d. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per kalenderweek gemeten over een periode van 13 weken.
- e. Indien de arbeidstijd na 20.00 uur aanvangt heeft de bestuurder van een auto met inzittenden recht op een half uur rusttijd, direct voorafgaande aan de reistijd.
- f. Indien een werknemer tijdens de werkweek overgaat van normale naar verschoven arbeidstijd beëindigt hij de normale arbeidstijd zoveel eerder als nodig is om tien uur rusttijd te hebben voor aanvang van de verschoven arbeidstijd. Reizen verlengen deze periode.
- g. Per week heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van 48 uur. Eenmaal per twee achtereenvolgende weken dient de rusttijd de periode te omvatten van zaterdag 06.00 uur tot zondag 21.00 uur.

- h. In kalenderweken waarin feestdagen of roostervrije dagen vallen, zullen de werknemers die volgens verschoven arbeidstijden werken hun arbeidstijd met hetzelfde aantal uren kunnen bekorten.
- i. Indien in een week alle diensten van een werknemer na 20.00 uur aanvangen, is het mogelijk om 4 x 10 uur te werken. De beloning en de opbouw van rechten ten behoeve van de bedrijfstakfondsen dienen vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek.
- j. Indien gedurende een periode van 13 weken uitsluitend wordt gewerkt in verschoven arbeidstijden en minder uren dan gemiddeld 40 uur per kalenderweek kan worden gewerkt, wordt voor de ontbrekende uren het vast overeengekomen loon inclusief de toeslag verschoven uren Infra van 30% uitbetaald.

De werknemer die in verschoven uren Infra werkt, krijgt de navolgende toeslag op zijn vast overeengekomen uurloon:

Tijdstip	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
00.00 - 07.00*	100%	30%	30%	30%	30%	50%	75%
07.00 - 19.00						35%**	100%
19.00 - 24.00	30%	30%	30%	30%	50%	75%	100%

Bij overwerk tijdens verschoven uren Infra krijgt de werknemer ook de overwerkvergoeding op grond van artikel 5.7. Deze wordt berekend over het vast overeengekomen loon en niet over de toeslag verschoven uren Infra.

### 2.2.7 BESCHIKBAARHEIDSDIENST BOUWPLAATS-MEDEWERKERS

Onder een beschikbaarheidsdienst wordt verstaan: het zich buiten het rooster beschikbaar houden voor het zo nodig verrichten van werkzaamheden die niet tot de eerstvolgende werkdag kunnen worden uitgesteld.

Een werknemer die in het kader van zijn functie beschikbaarheidsdiensten moet draaien en dit bij aanvang van werken in die functie met zijn werkgever is overeengekomen, heeft een verplichting voor een oproep beschikbaar te zijn.

De werknemer die buiten zijn normale arbeidstijd beschikbaarheidsdienst draait, heeft recht op een vergoeding. Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de vergoeding ten minste:

- a. maandag t/m vrijdag: € 14,78 (€ 15,30 per 1 juli 2024)
- b. zaterdag: € 22,74 (€ 23,54 per 1 juli 2024)
- c. zondag of feestdag: € 29,56 (€ 30,59 per 1 juli 2024)

Indien een werknemer tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten, wordt dit gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 5.7 van de cao is van toepassing. In geval tijdens een beschikbaarheidsdienst arbeid moet worden verricht op een feestdag heeft de werknemer het recht deze dag op een ander tijdstip op te nemen.

## 2.3 VAKANTIE EN VERLOF

### 2.3.1 WETTELIJKE EN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

De opbouw van vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar en per leeftijdsgroep is het recht op vakantiedagen van werknemers als volgt geregeld:

LEEFTIJD	AANTAL VAKANTIEDAGEN PER JAAR				
	wettelijk bouw en uta	boven-wettelijk bouw	boven-wettelijk uta	totaal bouw	totaal uta
tot 18 jaar	20	9	7	29	27
18 en ouder	20	5	5	25	25

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 18 jaar wordt, heeft recht op de genoemde dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

### 2.3.2 ROOSTERVRIJE DAGEN

Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen.

Bouwplaatsmedewerkers hebben per kalenderjaar recht op 20 roostervrije dagen, waarvan 10 dagen collectief mogen worden vastgesteld en 10 dagen individueel, op verzoek van de werknemer, worden vastgesteld. De geldwaarde van de 10 individuele roostervrije dagen wordt door de werkgever gestort in het Tijdsparafonds. Vanaf 1 januari 2016 zijn deze tien roostervrije dagen ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.

Uta-medewerkers hebben per kalenderjaar recht op 15 roostervrije dagen. Vanaf 1 januari 2016 zijn vijf roostervrije dagen ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget. De werkgever stelt de roostervrije dagen vast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

### 2.3.3 EXTRA ROOSTERVRIJE DAGEN (SENIORENDAGEN) VANAF 1 JANUARI 2016

#### Vanaf 1 januari 2016 55 jaar of ouder

Werknemers die op 1 januari 2016 55 jaar of ouder zijn, hebben recht op extra roostervrije dagen op grond van de 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

WERKNEMERS	BOUWPLAATSWERKNEMER /PER KALENDERJAAR	UTA-WERKNEMER/PER KALENDERJAAR
geboren vóór 1956	13	11
geboren tussen 1956 en 1961	10	9

### Vanaf 1 januari 2016 tussen 50 en 54 jaar

Werknemers die op 1 januari 2016 50 t/m 54 jaar zijn, hebben vanaf hun 57 jaar recht op extra roostervrije dagen op grond van de 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

WERKNEMERS	BOUWPLAATSWERKNEMER /PER KALENDERJAAR	UTA-WERKNEMER/PER KALENDERJAAR
geboren in 1961 (57 jaar in 2018)	10	9
geboren in 1962 (57 jaar in 2019)	9	8
geboren in 1963 (57 jaar in 2020)	8	7
geboren in 1964 (57 jaar in 2021)	7	6
geboren in 1965 (57 jaar in 2022)	6	5

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 57 jaar wordt, heeft recht op deze dagen naar rato. Bij dienstverbanden die slechts een deel van het kalenderjaar bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op extra roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.

De werknemer dient de extra roostervrije dagen voor oudere werknemers op te nemen in het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

Bij ziekte geschiedt de opbouw van extra roostervrije dagen voor oudere werknemers over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens ziekte niet heeft kunnen verrichten. Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde extra roostervrije dag, heeft de werknemer alsnog recht op deze dag op een ander tijdstip vast te stellen.

### 2.3.4 KORT VERZUIM

De werkgever dient jaarlijks de geldwaarde van drie dagen, bedoeld voor kort verzuim, te betalen aan de werknemers. Bij alle bouwplaatsmedewerkers en uta-medewerkers die hiervoor gekozen hebben moet dit uitbetaald worden via het Tijdsparafonds. In de hieronder te noemen gevallen hebben werknemers daarom, in afwijking van het wettelijk bepaalde, recht op vrijaf, zonder doorbetaling van het vast overeengekomen loon:

- Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer, zoals ondertrouw, huwelijk(sfeest), doop, (dienst)jubilea.
- Bij omstandigheden in de familiale sfeer, zoals ziekte of het overlijden van echtgeno(o)t(e), huisgenoten, (pleeg)kind en andere bloed- of aanverwanten.
- Bij verhuizing, bij (militaire) keuring of herkeuring.
- Bij noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter, specialist of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek; bij poliklinische dagbehandelingen; bij opname en ontslag van huisgenoten in of uit het ziekenhuis.

- Voor het volgen van de voorbereidingscursus voor pensionering.
- Bij het uitoefenen van het kiesrecht of een krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting.
- Voor het doen van examens voor bijvoorbeeld het verkrijgen van een vakdiploma. Dit geldt niet voor de leerling-werknemer die op grond van artikel 65 lid 7 recht heeft op vrijaf met behoud van loon.
- Voor het inschrijven bij het UWV alsmede voor de sollicitatie indien ontslag is aangezegd.
- Voor het bijwonen van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn werknemersorganisatie, waarvoor de werknemer persoonlijk is uitgenodigd.
- Voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen.

Voor andere niet in lid 1 genoemde calamiteiten (bijvoorbeeld gesprongen waterleiding of brand) geldt dat de werknemer een wettelijk recht heeft op een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Over deze tijd zal de werkgever het vast overeengekomen loon/salaris doorbetalen.

Tevens heeft de werknemer recht op 1 dag betaald verlof voor de bevalling van de partner (dit los van het wettelijk geboorteverlof).

In gevallen waarin te voorzien is dat het jaarlijks verzuim 24 uren (drie dagen) zal overschrijden geldt in ieder geval dat werknemers die onder behandeling staan van een arts of therapeut als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval, vanaf de vierde behandeling van dezelfde aandoening recht hebben op doorbetaald verlof van minimaal 50% van het vast overeengekomen loon/salaris.

### 2.3.5 VERLOF STERVENSBEGELEIDING EN ROUWVERLOF

#### Verlof voor stervensbegeleiding

Iedere werknemer heeft gedurende tien dagen per twaalf maanden, gemeten vanaf de eerste dag van het verlof, recht op betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding in de terminale fase van een zieke echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, (pleeg)kinderen, schoonkinderen, (stief)ouders, schoonouders, broers of zussen.

De werknemer heeft aansluitend op bovengenoemd verlof recht op onbetaald verlof. De werknemer kan de werkgever hierbij verzoeken om gebruik te maken van langdurend zorgverlof onder de Wet Arbeid en Zorg. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en binnen drie weken de benodigde administratieve procedures verzorgen.

#### Rouwverlof

Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, (pleeg)kinderen, schoonkinderen, (stief) ouders, schoonouders, broers of zussen. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel direct aansluitend op het overlijden zijn gelegen.

## 2.4 INDIVIDUEEL BUDGET

Iedere werknemer beschikt sinds 1 januari 2016 over een individueel budget. Dit budget bestaat uit drie componenten die per loonbetalingsperiode uitbetaald moeten worden op de Tijdsparfondstrekening van de bouwplaatsmedewerkers. Uta-werknemers krijgen dit – eveneens per loonbetalingsperiode – uitbetaald op hun normale salarisrekening. Zij kunnen er ook voor kiezen vrijwillig deel te nemen aan het Tijdsparfonds.

De precieze inhoud en omvang van individueel budget ziet er als volgt uit:

	BOUWPLAATS- WERKNEMER	UTA-WERKNEMER
Bovenwettelijke vakantiedagen	5 dagen	5 dagen
Roostervrije dagen	10 dagen	5 dagen
Kort verzuimdagen	3 dagen	3 dagen
<b>Totaal dagen</b>	<b>18 dagen</b>	<b>13 dagen</b>
Vakantietoeslag	8,00%	8,00%
Duurzame inzetbaarheid*	4,36%	2,18%

De bijdrage Duurzame inzetbaarheid is met ingang van 1 augustus 2018 niet van toepassing voor leerling-werknemers, maar is opgenomen in het garantieloon.

Op de loonstrook van de werknemer dienen deze drie componenten van het individueel budget afzonderlijk gespecificeerd te worden in 'Dagen', 'Vakantietoeslag' en 'Duurzame inzetbaarheid'. Hieronder volgt per component de exacte wijze van berekenen.

### Individueel budget: berekening component Dagen

De waarde van de component Dagen dient berekend te worden volgens formule:

$$\text{Vast overeengekomen loon/uursalaris} \times 8 \times \text{aantal dagen} \\ \text{(18 bouw of 13 uta) of 2,18\%}$$

---

$$\text{Aantal loonbetalingsperiodes (12 of 13)}$$

Op het moment dat de werknemer deze dagen opneemt, hoeft de werkgever het loon niet door te betalen, omdat hij loonwaarde van deze dagen periodiek betaalt. De werknemer heeft het recht bovengenoemde dagen voor het einde van het kalenderjaar op te nemen. Aanspraken in tijd zijn niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.

### Individueel budget: berekening component Vakantietoeslag

De component Vakantietoeslag wordt berekend door het vast overeengekomen loon/salaris per loonbetalingsperiode te verhogen met het bedrag van de component 'Dagen' uit dezelfde loonbetalingsperiode en het totaalbedrag te vermenigvuldigen met 8%.

### Individueel budget: berekening component Duurzame inzetbaarheid

De bijdrage 'Duurzame inzetbaarheid' wordt berekend via de volgende formule:

$$\text{Vast overeengekomen loon/uursalaris} \times 8 \times 262 \times 4,36\% \text{ (bouwplaats)} \\ \text{of 2,18\% (uta)}$$

---

$$\text{Aantal loonbetalingsperiodes (12 of 13)}$$

De werknemer kan hiervan zaken te betalen die er aan bijdragen dat hij gemotiveerd en gezond kan blijven deelnemen aan het arbeidsproces, bijvoorbeeld investeringen in zijn of haar loopbaantraject, of het kopen van extra verlofdagen. De leerling-werknemer dient de zogenaamde Samengestelde Praktijk Toetsdagen uit dit budget te bekostigen, aangezien er voor de werkgever voor deze dagen geen loondoorbetalingsplicht geldt.

## 2.5 TIJDSPAARFONDS

Voor werknemers die deelnemen aan het Tijdsparfonds stort de werkgever zijn bijdrage aan het Individueel Budget in het Tijdsparfonds. De belangrijkste aandachtspunten daarbij worden hieronder beschreven.

### HEB JE EEN VRAAG OVER

#### De administratie van het Tijdsparfonds?

Kijk op [www.bter-bouw.nl/tijdsparfonds](http://www.bter-bouw.nl/tijdsparfonds) en kies 'Speciaal voor werkgevers'.

#### Of neem contact op met de Werkgeversdesk:

**E** [werkgevers@tijdsparfondsbouw.nl](mailto:werkgevers@tijdsparfondsbouw.nl)

**T** 020 583 70 70

op werkdagen tussen 8.30 en 17.00 uur

### Duurzame Inzetbaarheid (DI)

Het doel van de afdracht voor Duurzame Inzetbaarheid is dat uw werknemer gezond en gemotiveerd kan blijven werken. Bijvoorbeeld door op latere leeftijd extra verlofdagen te kopen. Of door extra opleidingen naar keuze te volgen. De hoogte van de afdracht wordt jaarlijks door cao-partijen vastgesteld.

*Let op: Alleen een volledige storting mogelijk (100%)!*

*U moet altijd 100% van het bedrag overmaken. Dit is anders bij Saldo Vakantietoeslag en Saldo Dagen. Daar mag de werknemer kiezen of hij 100% of 55% in het Tijdsparfonds laat storten.*

### Geen automatische uitbetaling

Er is geen jaarlijkse automatische uitbetaling van het saldo DI. Het saldo blijft dus staan totdat de werknemer een verzoek doet om het saldo uit te betalen. De werknemer kan op elk gewenst moment een aanvraag tot uitbetaling doen (mits er uiteraard saldo aanwezig is).



### Saldo Dagen (D)

U betaalt het loon over een aantal verlof- en verzuimdagen aan het Tijdsparfonds. Met dit geld zorgt u ervoor dat het inkomen op peil blijft als uw werknemer vrije dagen opneemt. Voor bouwplaatswerknemers bestaat het saldo Dagen uit de geldswaarde van:

- 10 roostervrije vakantiedagen.
- 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
- 3 kortverzuimdagen.

Voor uta-werknemers bestaat het saldo Dagen uit de geldswaarde van:

- 5 roostervrije vakantiedagen.
- 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
- 3 kortverzuimdagen.

### Minderjarige werknemers

Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen voor bouwplaatswerknemers jonger dan 18 jaar bedraagt negen en voor minderjarige uta werknemers zeven. Voor slechts vijf van deze dagen dient u de geldswaarde in het Tijdsparfonds te storten. De overige dagen betaalt u -net zoals de wettelijke vakantiedagen - uit wanneer de werknemer deze dagen opneemt.

### Uitbetaling

Uw werknemer kan op elk gewenst moment (een deel van) het saldo aanvragen, als er saldo aanwezig is. Het restant van het tegoed van het saldo Dagen wordt in mei automatisch uitbetaald aan uw werknemer, samen met het tegoed van het saldo Vakantietoeslag.

### Saldo Vakantietoeslag (VT)

Dit is het vakantiegeld. De vakantietoeslag is 8% van het vast overeengekomen loon, dan wel salaris. Uw werknemer heeft bij het saldo Vakantietoeslag een keuze:

- U stort het saldo volledig in het Tijdsparfonds.
- U stort het saldo gedeeltelijk, voor 55%, in het Tijdsparfonds. De rest betaalt u direct uit bij het loon (uta: salaris).

### Saldo Spaaruren (SU)

Het saldo Spaaruren is de geldswaarde van overwerkuren en reisen. Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen verplicht worden 80 spaaruren op te bouwen

om pieken en dalen in de bedrijfsvoering op te vangen. Bij toepassing van de kaderregeling kan voor de Infra een maximum van 160 spaaruren worden afgesproken.

### Spaaruren opbouwen en inzetten

De spaaruren worden opgebouwd door verplichte overwerkuren en/of de inleg van reisen. De geldswaarde van deze overwerkuren en reisen stort u in het Tijdsparfonds. U mag spaaruren inzetten in perioden waarin er bijvoorbeeld minder werk is. U roostert de werknemer dan minder dagen in of zelfs geheel niet. U hoeft het loon dan niet door te betalen. De werknemer haalt zijn loon over die dagen uit het Tijdsparfonds.

Let op:

*Belangrijk aandachtspunt voor de administratieve verwerking*  
*Het inzetten van spaaruren leidt tot een doorbreking van het loontijdvak. Houd hier rekening mee bij het doen van aangiftes en de afdracht van loonbelasting en sociale verzekeringspremies. Dit is dus anders dan de behandeling van de andere dagen waarvan de waarde in het Tijdsparfonds wordt gestort. In een loonbetalingsperiode waarin u spaaruren inzet, vindt onverminderd afdracht aan de bedrijfstakfondsen (bpfBOUW, O&O-fonds, Aanvullingsfonds) plaats.*

### Alleen een gedeeltelijke storting mogelijk

De afdracht aan het Tijdsparfonds voor Spaaruren is altijd de lage storting van 55%. De resterende 45% ontvangt de bouwplaatswerknemer bij zijn loon.

### Uitzendkrachten en het Tijdsparfonds

Voor uitzendondernemingen kan het verplicht zijn om voor hun uitzendkrachten die bouwplaatsfuncties vervullen, stortingen te doen in het Tijdsparfonds. Dat is als de uitzendonderneming onderdeel is van een bouwconcern, of als de uitzendonderneming geen lid is van de ABU of de NBBU en meer dan 50% van de loonsom besteedt aan uitzendwerknemers in de bouw. Uitzendkrachten in een uta-functie kunnen vrijwillig deelnemen aan het Tijdsparfonds.

Uitzendondernemingen die niet verplicht zijn om deel te nemen aan het Tijdsparfonds kunnen ervoor kiezen vrijwillig deel te nemen. voor hun uitzendkrachten stortingen te doen in het Tijdsparfonds.



## 2.6 VERGOEDINGEN

### 2.6.1 REISURENVERGOEDING

Reisuren zijn de uren gedurende waarop gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Reisuren moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woongemeente van de werknemer plaatsvindt. De reistijd dient de werkgever - met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag - te vergoeden tegen maximaal het garantie uurloon van functiegroep A van loontabel 4.2 (€ 16,56 per 1 januari 2024). De eerste zestig minuten per dag worden wel vergoed aan de werknemer die als bestuurder van een auto met één of meer meerrijders optreedt.

#### VOORBEELD TOEPASSING TABEL

Een chauffeur reist samen met een meerrijder in totaal 80 km van de woning naar het werk en weer terug van het werk naar de woning. Om de hoogte van de reisurenvergoeding te kunnen bepalen stelt u eerst de gemiddelde enkele reisafstand vast. Deze is zowel voor de chauffeur als de meerrijder 80 km (totaal- heen en terugreis) gedeeld door 2 = 40 km (gemiddelde enkele reis). De tabel geeft aan dat de aan de chauffeur recht heeft op 1,33 reisuur en dat de meerrijder op 0,67 reisuur. Vertaald in geld leidt dit tot de volgende uitkomsten:

Chauffeur: € 16,56 (garantie uurloon loongroep A tabel 4.2) x 1,33 = € 22,02 reisurenvergoeding  
 Meerrijder: € 16,56 (garantie uurloon loongroep A tabel 4.2) x 0,67 = € 11,10 reisurenvergoeding

AANTAL KM ENKELE REIS	MEERIJDER OF ALLEEN RIJDENDE WERKNEMER	WERKNEMER DIE COLLEGA'S VERVOERT (CHAUFFEUR)	AANTAL KM ENKELE REIS	MEERIJDER OF ALLEEN RIJDENDE WERKNEMER	WERKNEMER DIE COLLEGA'S VERVOERT (CHAUFFEUR)
1	0,00	0,03	29	0,00	0,97
2	0,00	0,07	30	0,50	1,00
3	0,00	0,10	31	0,52	1,03
4	0,00	0,13	32	0,53	1,07
5	0,00	0,17	33	0,55	1,10
6	0,00	0,20	34	0,57	1,13
7	0,00	0,23	35	0,58	1,17
8	0,00	0,27	36	0,60	1,20
9	0,00	0,30	37	0,62	1,23
10	0,00	0,33	38	0,63	1,27
11	0,00	0,37	39	0,65	1,30
12	0,00	0,40	40	0,67	1,33
13	0,00	0,43	41	0,68	1,37
14	0,00	0,47	42	0,70	1,40
15	0,00	0,50	43	0,72	1,43
16	0,00	0,53	44	0,73	1,47
17	0,00	0,57	45	0,75	1,50
18	0,00	0,60	46	0,77	1,53
19	0,00	0,63	47	0,78	1,57
20	0,00	0,67	48	0,80	1,60
21	0,00	0,70	49	0,83	1,66
22	0,00	0,73	50 t/m 59	1	2
23	0,00	0,77	60 t/m 70	1,2	2,2
24	0,00	0,80	71 t/m 81	1,4	2,4
25	0,00	0,83	82 t/m 92	1,5	2,5
26	0,00	0,87	93 t/m 105	1,8	2,8
27	0,00	0,90	106 of meer	werkelijke reistijd minimaal 1,8	Werkelijke reistijd minimaal 2,8
28	0,00	0,93			

Voor het bepalen van de reisurenvergoeding geldt bovenstaande tabel 5.10.3 uit de cao Bouw & Infra. Andere uitkomsten op basis van eigen berekeningen zijn (hoe rekenkundig correct ze ook zijn) onjuist en kunt u niet toepassen. Bovenstaande tabelwaarde zijn vastgesteld door cao-partijen en daardoor bepalend.



## 2.6.2 REISKOSTENVERGOEDING

### Bouwplaatsmedewerkers

De werknemer die per dag in totaal meer dan 15 kilometer moet reizen om van zijn woning naar het werk en weer terug te komen, heeft recht op vergoeding van de reiskosten. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen.

#### De vergoedingen bedragen:

VERVOERSMIDDEL	OMVANG VERGOEDING
Openbaar vervoer	Reiskosten overeenkomstig vervoersklasse 2
Auto	€ 0,32 per kilometer
Motor	€ 0,22 per kilometer
Bromfiets	€ 0,07 per kilometer
Fiets	€ 0,80 per dag

Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.

### Uta-medewerkers

Uta-medewerkers hebben per 1 januari 2024 recht op een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer om van zijn woning naar het werk (standplaats) en weer terug te reizen. Indien een utawerknemer zakelijke kilometers maakt (reizen anders dan van woning naar standplaats) gelden de vergoedingen voor de auto, openbaar vervoer of motor zoals hierboven beschreven bij bouwplaatsmedewerkers.

## 2.6.3 BESTUURDERSTOESLAG BOUWPLAATSMEDEWERKERS

De bestuurder die door de werkgever als zodanig is aangewezen of gedurende ten minste twee kalenderweken feitelijk als zodanig optreedt, heeft voor elke dag dat hij het vervoer van één of meer collega's naar en van het werk verzorgt, recht op een toeslag volgens onderstaande tabel.

ENKELE REIS	TOESLAG
0-30 km	€ 6,-
31-65 km	€ 9,-
66 km en meer	€ 12,-

Deze toeslag is niet van toepassing als het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

## 2.6.4 VERGOEDING VAKBONDSCONTRIBUTIE

Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever eenmaal per jaar een netto vergoeding voor de kosten van de vakbonds-contributie die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van een werknemersorganisatie partij bij deze cao.

Per 1 januari 2024 bedraagt de vergoeding € 56,84 en per 1 juli 2024 bedraagt de vergoeding € 58,83.

## 2.6.5 VERGOEDING VAN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

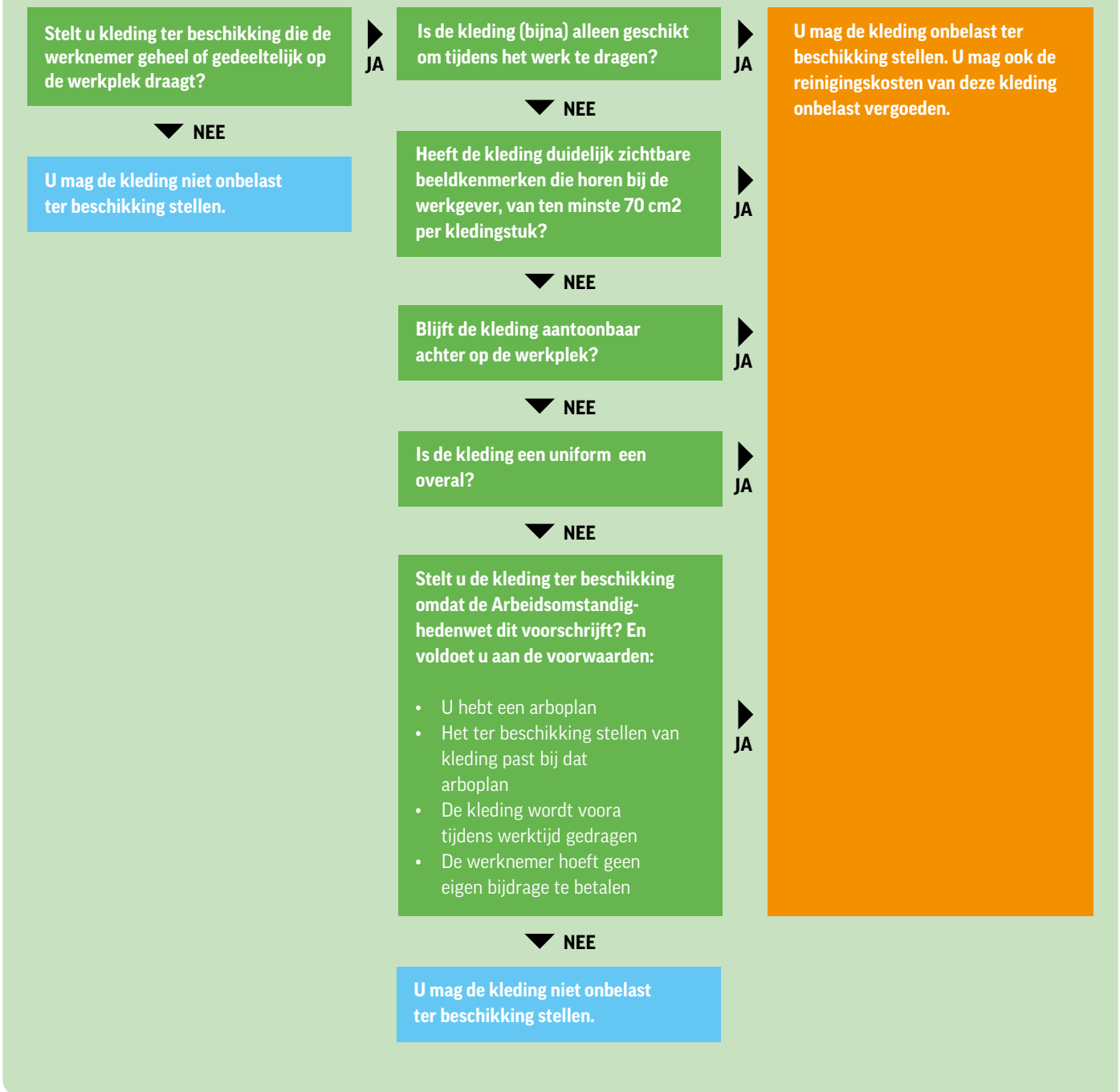
Persoonlijk beschermingsmiddelen (zoals veiligheidsschoenen en -helmen) dient de werkgever in natura te verstrekken of ter beschikking te stellen. Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan een uitrustingsstuk of -middel dat bestemd is om door een persoon te worden gedragen of vastgehouden als bescherming tegen een of meer gevaren die een bedreiging voor zijn gezondheid of zijn veiligheid kunnen vormen. De werknemer dient de ontvangen persoonlijke beschermingsmiddelen zelf te onderhouden.



## 2.6.6 VERGOEDING VAN WERKKLEDING

Werkkleding is kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bestemd is om tijdens het werk te dragen. De werkgever dient werkkleding te verstrekken of ter beschikking te stellen. In het stroomschema op de volgende pagina ziet u of u de kleding onbelast ter beschikking mag stellen aan uw werknemer.

## Stroomschema werkkleding



Indien geen werkkleding wordt verstrekt/of ter beschikking gesteld heeft de werknemer recht op onderstaande netto-vergoedingen per dag:

	NETTO PER GEWERKTE DAG PER 1 JANUARI 2024	NETTO PER GEWERKTE DAG PER 1 JULI 2024
Werkkleding	€ 0,98	€ 1,01
Werkkleding voor een werknemer in een heibedrijf	€ 1,08	€ 1,12
Laarzen	€ 0,60	€ 0,62
Indien uitsluitend knielaarzen	€ 0,49	€ 0,51
Laarzen en oliegoed kust- en oeverwerken	€ 1,26	€ 1,30

## 2.6.7 VERGOEDING VAN GEREEDSCHAP

Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer netto per gewerkte dag de volgende vergoeding:

	NETTO PER GEWERKTE DAG	VANAF 1 JULI 2024
Timmerman of straatmaker	€ 0,85	€ 0,88
Metselaar of tegelzetter	€ 0,60	€ 0,62

Het recht op bovenstaande vergoeding komt te vervallen als de werkgever het gereedschap verstrekt of ter beschikking stelt.

## 2.6.8 VERGOEDING EHBO/BHV

Als een werknemer (bouw of uta) op verzoek van de werkgever een erkend EHBO- of BHV-diploma behaald, dan dient de werkgever het lesgeld, de examen- en diplomakosten en de kosten van het cursusmateriaal te vergoeden.

Als de EHBO/BHV-cursus is gevolgd op verzoek van de werkgever en plaatsvond buiten arbeidstijd, heeft de werknemer per 1 januari 2024

tevens recht op een eenmalig bedrag van € 169,78 en € 175,72 vanaf 1 juli 2024. Daarnaast heeft hij recht op een reiskostenvergoeding.

Volgt de werknemer een herhalingscursus die nodig is om het diploma geldig te houden? En doet hij dit op verzoek van de werkgever? Dan betaalt of vergoedt de werkgever de kosten van het lesgeld en de verlenging van het diploma.

Gaat het om een werknemer met zowel EHBO als BHV? En voldoet hij voor beide trajecten aan de bovengenoemde criteria? Dan ontvangt hij de vergoedingen voor beide trajecten.

## 2.6.9 VERGOEDING AANVULLENDE ZIEKTEKOSTEN

De werknemer met een aanvullende zorgverzekering heeft recht op een maandelijkse vergoeding van de werkgever van € 19,90 en € 20,60 vanaf 1 juli 2024.

Als voorwaarde geldt dat de basisverzekering en de aanvullende verzekering van de werknemer samen in ieder geval de kosten dekken van fysiotherapie, ergotherapie en psychologische zorg.





## 2.6.10 OVERZICHT VERHOOGDE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Om snel en eenvoudig zicht te hebben op alle vergoedingen en toeslagen die zijn verhoogd in de cao Bouw & Infra 2024 is onderstaand overzicht gemaakt. Dit overzicht bevat alle vergoedingen of toeslagen die zijn verhoogd.

<b>5.1 BEROEPSCHAUFFEUR NA SCHADEVRIJ RIJDEN GEDURENDE</b>	<b>TOESLAG VANAF 1/1/2024</b>	<b>TOESLAG VANAF 1/7/2024</b>
1 kwartaal (toeslag per kwartaal)	12,02	12,44
2 kwartalen (toeslag per kwartaal)	13,43	13,90
3 of meer kwartalen (toeslag per kwartaal)	14,69	15,20
3 of meer jaren (bonus per jaar bovenop de toeslag)	20,70	21,42
<b>5.2 BESCHIKBAARHEIDSDIENST</b>	<b>TOESLAG PER DAG PER 1/1/2024</b>	<b>TOESLAG PER DAG PER 1/7/2024</b>
Maandag tot en met vrijdag	14,78	15,30
Zaterdag	22,74	23,54
Zondag of in deze cao erkende feestdag	29,56	30,59
<b>5.4 EHBO EN BHV</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/7/2024</b>
Eenmalige vergoeding voor cursus buiten werktijd	169,78	175,72
<b>5.5 HANDGEREEDSCHAP</b>	<b>PER GEWERKTE DAG PER 1/1/2024</b>	<b>PER GEWERKTE DAG PER 1/7/2024</b>
Timmerman of straatmaker	0,85	0,88
Metselaar of tegelzetter	0,60	0,62
<b>5.6 LEERMEESTERTOESLAG</b>	<b>PER WEEK VANAF 1/1/2024</b>	<b>PER WEEK 1/7/2024</b>
Algemeen	77,76	80,48
<b>5.9 REISKOSTENVERGOEDING UTA</b>	<b>1/1/2024</b>	
Vergoeding woon/werk verkeer	0,23	
<b>5.11 STEENZETTERS- EN RIJSWERK</b>	<b>PER WEEK</b>	<b>PER WEEK</b>
Toeslag per week	8,99	9,30
<b>5.12 VAKBONDSCONTRIBUTIE</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/7/2024</b>
Per jaar	56,84	58,83
<b>5.11 STEENZETTERS- EN RIJSWERK</b>	<b>PER WEEK</b>	<b>PER WEEK</b>
Toeslag per week	8,99	9,30
<b>5.13 VERAFFGELEGEN WERKEN</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/7/2024</b>
5.13.3 verblijfkosten	7,56	7,82
5.13.5 verblijftoeslag tijdwerk	4,40	4,55
<b>5.16 VOORLIEDENTOESLAG</b>	<b>PER WEEK VANAF 1/1/2024</b>	<b>PER WEEK 1/7/2024</b>
Algemeen	77,76	80,48
Steigerbouwer	38,56	40,08
<b>5.17 WERKKLEDING</b>	<b>NETTO PER DAG PER 1/1/2024</b>	<b>NETTO PER DAG PER 1/7/2024</b>
Werkkleding	0,98	1,01
Idem, voor het heibedrijf	1,08	1,12
Laarzen	0,60	0,62
Indien uitsluitend knielaarzen	0,49	0,51
Laarzen en oliegoed kust- en oeverwerken	1,26	1,30
<b>5.18 ZORGVERZEKERING</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/7/2024</b>
Maandelijks vergoeding	19,90	20,60

## 2.7 DUURZAME INZETBAARHEID

In dit hoofdstuk staan de belangrijkste cao-afspraken die als oogmerk hebben de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. De verplichtingen die de werkgever of werknemer hebben op grond van de cao zijn daarbij de primaire invalshoek.

### 2.7.1 DUURZAME INZETBAARHEIDS ANALYSE (DIA)

Iedere vier jaar kan een werknemer deelnemen aan de DIA. De doktersassistent, de bedrijfsarts van de arbodienst en de DIA-adviseur van Vlandis verrichten het onderzoek, dat ongeveer twee uur duurt. Aan de deelname zijn geen kosten verbonden. De DIA bestaat uit drie stappen:

#### Stap 1: Medisch onderzoek (PAGO)

De eerste stap van de DIA, het PAGO, begint met het invullen van een vragenlijst over de gezondheid en het werk. De doktersassistent(e) verricht daarna een aantal metingen, waaronder gewicht en gehoor, en neemt bloed af. De bedrijfsarts beoordeelt deze testen, bespreekt de vragenlijst en doet een gericht lichamelijk onderzoek. Ook kijkt de bedrijfsarts naar de leefstijl, waaronder roken en bewegen. Hieruit volgt een persoonlijk advies. Zo nodig krijg de werknemer een voorstel voor een vervolgschouw, een werkplekbezoek of een verwijzing naar de huisarts. Aan het einde maakt de bedrijfsarts samen met de werknemer een overdracht voor de DIA-adviseur van Vlandis. Het overdrachtsformulier neemt de werknemer mee naar het adviesgesprek. Zijn de bloeduitslagen bekend, dan ontvangt hij het PAGO-rapport met de resultaten en het advies.

#### Stap 2: Adviesgesprek DIA-adviseur

De DIA-adviseur gaat met de werknemer in gesprek over de thema's Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit.

#### Stap 3: Een persoonlijke Actieplan

Het resultaat van het adviesgesprek met de DIA-adviseur is een persoonlijk Actieplan. In het Actieplan staan de acties die de werknemer kan ondernemen op de thema's Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit.

### 2.7.2 DUURZAME INZETBAARHEIDS ANALYSE (DIA)

Van de werknemer wordt verwacht dat hij zijn budget duurzame inzetbaarheid aanwendt voor de betaling van zaken die er aan bijdragen dat hij gemotiveerd en gezond kan blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Daartoe worden gerekend:

- De investeringen die voortvloeien uit de Duurzame Inzetbaarheids Analyse (DIA).
- (Verdere) opleiding en scholing.
- Het kopen van extra verlofdagen.

## 2.7.3 FUNCTIEGERICHTE SCHOLING

De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. En, voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, voor scholing ten behoeve van het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer vervalt of wanneer de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen. Alle kosten voor behoud van vakmanschap (functiegerichte scholing) komen voor rekening van de werkgever en gaan niet ten laste van het budget duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Kosten voor functiegerichte scholing kunnen door de werkgever niet worden verrekend met de transitievergoeding.



### 2.7.4 PERIODIEK ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK (PAGO)

Het PAGO is bedoeld om tijdens de loopbaan regelmatig een afweging te maken tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Als onderdeel van de DIA vindt op de volgende leeftijden het PAGO plaats: 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 56, 60 en 64 jaar. Daarnaast wordt van de werknemer verwacht dat hij aan het PAGO deelneemt op de leeftijden van 42, 46, 50, 54, 58, 62 jaar en daarna individueel op indicatie. Van de bouwplaatswerknemer in de steigerbouw wordt verwacht dat hij ieder jaar waarin geen DIA plaatsvindt, aan het PAGO deelneemt.



## 2.7.5 VIERDAAGSE WERKWEEK EN VOORBEELD-ROOSTERS

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur). Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt. Om in een kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder:

- doordeweekse feestdagen;
- vakantiedagen;
- roostervrije dagen;
- extra roostervrije dagen;
- koopdagen.

In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije en koopdagen gelijkmatig over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. Om u hierbij te helpen hebben wij voorbeeldroosters opgesteld.

### Koopdagen

De waarde van het aantal te kopen dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage van een koopdag is vastgesteld op 0,4% van het jaarsalaris (uta) of het vast overeengekomen jaarloon (bouw). Van het totale aankoopbedrag houdt u per maandloonbetaling 1/12e deel in. Bij vierweekse loonbetaling houdt u uiteraard 1/13e deel in. De vakantietoelage moet op de gebruikelijke wijze berekend blijven worden over het salaris, dus vóór aftrek van het aankoopbedrag. U mag het dus niet in mindering brengen.

### VOORBEELD BEREKENING KOOPDAGEN

Werknemer heeft een garantieloon van € 16,56 en een prestatietoelage 10%. Zijn vast overeengekomen jaarloon is dan € 16,56 + € 1,66 = € 18,22 \* 8 \* 262 = € 38.189,12. Dit brengt met zich mee dat de waarde van een koopdag € 38.189,12 \* 0,4% = € 152,76 bedraagt. Als hij 5 dagen koopt kost dat de werknemer op jaarbasis 5 \* € 152,76 = € 763,80.

Bij maandverloning trek je per maand € 763,80 / 13 = € 63,65 af van het vast overeengekomen maandloon of salaris. Bij vierwekelijkse verloning verreken je per periode € 763,80 / 12 = € 63,65.

De premies voor de pensioenregelingen en de bedrijfseigen regelingen premies worden berekend over de gebruikelijke grondslagen vóór aftrek van het aankoopbedrag. U mag de BTER-grondslag dus niet verlagen met het in te houden aankoopbedrag.



**BOUWPLAATSWERKNEMER ZONDER WINTERSLUITING**

WEEK	SOORT DAG	WEEK	SOORT DAG
1	feestdag (nieuwjaarsdag)	27	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
2	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	28	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
3	vakantiedag	29	roostervrije dag
4	roostervrije dag	30	roostervrije dag
5	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	31	zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	vakantiedag	32	zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	roostervrije dag	33	zomervakantie (5 vakantiedagen)
8	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	34	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
9	vakantiedag	35	roostervrije dag
10	roostervrije dag	36	roostervrije dag
11	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	37	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
12	vakantiedag	38	vakantiedag
13	roostervrije dag	39	roostervrije dag
14	feestdag (Pasen)	40	roostervrije dag
15	roostervrije dag	41	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
16	vakantiedag	42	vakantiedag
17	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	43	roostervrije dag
18	roostervrije dag	44	roostervrije dag
19	feestdag (Hemelvaart)	45	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
20	vakantiedag	46	vakantiedag
21	feestdag (Pinksteren)	47	roostervrije dag
22	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	48	roostervrije dag
23	roostervrije dag	49	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
24	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	50	vakantiedag
25	roostervrije dag	51	roostervrije dag
26	roostervrije dag	52	twee feestdagen (Kerst)

<b>6   Feestdagen</b>	<b>25   Vakantiedagen</b>	<b>20   Roostervrije dagen</b>	<b>14   ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek</b>
-----------------------	---------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------

**Totaal aantal ingeplande vrije dagen: 65**

Aantal ERVD/koopdagen/5-daagse werkweken	14	14	14	14	14	14
<b>Geboortejaar</b>	<b>1965</b>	<b>1964</b>	<b>1963</b>	<b>1962</b>	<b>1956 - 1961</b>	<b>1955 en eerder</b>
Aantal ERVD	6	7	8	9	10	13
Aantal koopdagen of 5-daagse werkweken	8	7	6	5	4	1

WEEK	SOORT DAG	WEEK	SOORT DAG
1	wintersluiting (4 roostervr, 1 feestdag)	27	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
2	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	28	vakantiedag
3	vakantiedag	29	roostervrije dag
4	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	30	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
5	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	31	zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	roostervrije dag	32	zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	33	zomervakantie (5 vakantiedagen)
8	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	34	roostervrije dag
9	vakantiedag	35	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
10	roostervrije dag	36	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
11	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	37	vakantiedag
12	vakantiedag	38	roostervrije dag
13	roostervrije dag	39	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
14	feestdag (Pasen)	40	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
15	vakantiedag	41	vakantiedag
16	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	42	roostervrije dag
17	feestdag (Koningsdag)	43	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
18	roostervrije dag	44	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
19	feestdag (Hemelvaart)	45	vakantiedag
20	roostervrije dag	46	roostervrije dag
21	feestdag (Pinksteren)	47	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
22	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	48	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
23	roostervrije dag	49	vakantiedag
24	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	50	roostervrije dag
25	vakantiedag	51	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
26	roostervrije dag	52	wintersluiting (3 roostervr., 2 kerstdgn)

<b>6   Feestdagen</b>	<b>25   Vakantiedagen</b>	<b>20   Roostervrije dagen</b>	<b>20   ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek</b>
-----------------------	---------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------

**Totaal aantal ingeplande vrije dagen: 71**

Aantal ERVD/koopdagen/5-daagse werkweken	20	20	20	20	20	20
<b>Geboortejaar</b>	<b>1965</b>	<b>1964</b>	<b>1963</b>	<b>1962</b>	<b>1956 - 1961</b>	<b>1955 en eerder</b>
Aantal ERVD	6	7	8	9	10	13
Aantal koopdagen of 5-daagse werkweken	14	13	12	11	10	7



# Incompany training op maat voor jouw bedrijf organiseren?

## Vraag dan een offerte aan bij Bouwend Nederland Academy!

- Een op maat gemaakte training op basis van jouw behoeften en wensen.
- Voor elke incompany training heb je contact met de trainer om het programma samen af te stemmen. Je krijgt zo de mogelijkheid om eigen casussen in te brengen en dus direct theorie te vertalen naar de praktijk.
- Bouwend Nederland Academy verzorgt de volledige organisatie van de incompany training bij jou op locatie, inclusief lesmateriaal.
- Bovendien kunnen collega's vrijuit hun ervaringen met elkaar delen in een vertrouwde omgeving.
- En dit voor een scherp tarief.

### Meer informatie?

Wil je meer weten over onze trainingen?

Neem dan contact op via [academy@bouwendnederland.nl](mailto:academy@bouwendnederland.nl)  
of bel **079 32 52 133**.

WEEK	SOORT DAG	WEEK	SOORT DAG
1	feestdag (nieuwjaarsdag)	27	roostervrije dag
2	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	28	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
3	vakantiedag	29	roostervrije dag
4	roostervrije dag	30	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
5	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	31	zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	vakantiedag	32	zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	roostervrije dag	33	zomervakantie (5 vakantiedagen)
8	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	34	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
9	roostervrije dag	35	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
10	vakantiedag	36	roostervrije dag
11	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	37	vakantiedag
12	roostervrije dag	38	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
13	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	39	roostervrije dag
14	feestdag (Pasen)	40	vakantiedag
15	vakantiedag	41	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
16	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	42	roostervrije dag
17	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	43	vakantiedag
18	roostervrije dag	44	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
19	feestdag (Hemelvaart)	45	roostervrije dag
20	vakantiedag	46	vakantiedag
21	feestdag (Pinksteren)	47	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
22	roostervrije dag	48	roostervrije dag
23	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	49	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
24	roostervrije dag	50	roostervrije dag
25	vakantiedag	51	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
26	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	52	twee feestdagen (Kerst)

6 | Feestdagen

25 | Vakantiedagen

15 | Roostervrije dagen

19 | ERVD / koopdag /  
5-daagse werkweek

Totaal aantal ingeplande vrije dagen: 65

Aantal ERVD/koopdagen/5-daagse werkweken	19	19	19	19	19	19
<b>Geboortejaar</b>	<b>1965</b>	<b>1964</b>	<b>1963</b>	<b>1962</b>	<b>1956 - 1961</b>	<b>1955 en eerder</b>
Aantal ERVD	5	6	7	8	9	11
Aantal koopdagen of 5-daagse werkweken	14	13	12	11	10	8



WEEK	SOORT DAG	WEEK	SOORT DAG
1	wintersluiting (4 roostervr, 1 feestdag)	27	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
2	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	28	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
3	vakantiedag	29	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
4	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	30	roostervrije dag
5	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	31	zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	vakantiedag	32	zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	roostervrije dag	33	zomervakantie (5 vakantiedagen)
8	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	34	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
9	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	35	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
10	vakantiedag	36	vakantiedag
11	roostervrije dag	37	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
12	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	38	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
13	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	39	roostervrije dag
14	feestdag (Pasen)	40	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
15	vakantiedag	41	vakantiedag
16	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	42	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
17	vakantiedag	43	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
18	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	44	vakantiedag
19	feestdag (Hemelvaart)	45	roostervrije dag
20	roostervrije dag	46	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
21	feestdag (Pinksteren)	47	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
22	roostervrije dag	48	vakantiedag
23	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	49	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
24	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek	50	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
25	vakantiedag	51	ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
26	roostervrije dag	52	wintersluiting (3 roostervr., 2 kerstdgn)

6   Feestdagen	25   Vakantiedagen	15   Roostervrije dagen	26   ERVD / koopdag / 5-daagse werkweek
----------------	--------------------	-------------------------	-----------------------------------------

Totaal aantal ingeplande vrije dagen: 72

Aantal ERVD/koopdagen/5-daagse werkweken	26	26	26	26	26	26
<b>Geboortejaar</b>	<b>1965</b>	<b>1964</b>	<b>1963</b>	<b>1962</b>	<b>1956 - 1961</b>	<b>1955 en eerder</b>
Aantal ERVD	5	6	7	8	9	11
Aantal koopdagen of 5-daagse werkweken	21	20	19	18	17	15



## 3. CAO BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN BOUW & INFRA

In dit hoofdstuk behandelen we de belangrijkste aandachtspunten, wijzigingen en artikelen uit de cao bedrijfstakeigen regelingen Bouw & Infra 2024. Tevens komen de cao-bepalingen waarover doorgaans veel vragen worden gesteld bij Bouwend Nederland Advies aan de orde. De belangrijkste cao-afspraken zijn er in begrijpelijke taal opgeschreven. Aan de teksten kunnen geen rechten worden ontleend.

### 3.1 O&O-FONDS

- 3.1.1 Collectieve ongevallen regeling
- 3.1.2 Subsidie leermeesterscholing
- 3.1.3 Diplomabonus
- 3.1.4 Subsidie indiensttreding uitzendkrachten

### 3.2 AANVULLINGSFONDS

- 3.2.1 Eindejaarsuitkering voor WAO-uitkeringsgerechtigden
- 3.2.2 Eindejaarsuitkering voor IVA- en WGA-uitkeringsgerechtigden
- 3.2.3 Pensioenopbouw bij werkloosheid en/of bij ziekte tijdens werkloosheid
- 3.2.4 Re-integratiebonus
- 3.2.5 Zelfstandig recht inschakelen re-integratiebedrijf
- 3.2.6 Overgangsregeling extra roostervrije dagen oudere werknemers
- 3.2.7 De zwaarwerkregeling bouw
- 3.2.8 De zwaarwerkregeling uta

## 3.1 O&O-FONDS

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid (O&O-fonds) subsidieert uiteenlopende opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten in de bouwnijverheid. Een deel van de uitgaven betreft de te verstrekken tegemoetkomingen in de loonkosten aan individuele werkgevers en opleidingsbedrijven voor het in dienst nemen van leerling-werknemers. Ook worden projecten gesubsidieerd die zijn verbonden met de vakopleiding van leerlingen. Het fonds subsidieert tevens enkele bedrijfstakinstituten voor onderwijs en duurzame inzetbaarheid. Een andere uitgavenpost betreft de subsidiëring van onderzoek, waaronder projecten van cao-partijen. Enkele subsidies waar werkgevers en werknemers rechtstreeks een beroep op kunnen doen worden hier nader toegelicht.

### 3.1.1. COLLECTIEVE ONGEVALLEN REGELING

Bij werkgevers waarop de cao Bouw & Infra van toepassing is, is voor de werknemers met een dienstverband van tenminste 10 uur per werkweek, een collectieve ongevallenregeling afgesloten. Ook stagiairs waarop de Stageregeling voor de Bouw van toepassing is zijn deelnemer aan deze collectieve ongevallen regeling.

#### Melding

De uitvoering van collectieve ongevallenregeling vindt plaats bij Aon Consulting Nederland. De verzekerde moet een ongeval binnen drie maanden melden door het inzenden van een formulier waarin het ongeval wordt gemeld. In geval van overlijden dienen de nabestaanden tenminste 48 uur voor de begrafenis of crematie aangifte te doen.

#### MELDINGEN KUNNEN WORDEN VERZONDEN NAAR

##### AON

Postbus 3234

4800 DE Breda

T 010 - 448 7481

E [claims.nederland@aon.nl](mailto:claims.nederland@aon.nl)

o.v.v. ongevallenregeling cao Bouw & Infra

#### Meer informatie

De verzekeringsvoorwaarden en de hoogte van de uitkeringen zijn in de cao BTER Bouw & Infra 2021 - 2025 opgenomen. De benodigde meldingsformulieren en overige informatie zijn verkrijgbaar bij Aon Consulting Nederland.

### 3.1.2. SUBSIDIE LEERMEESTERSCHOLING

De kosten voor de leermeesterkursus bedragen € 650,00 voor drie dagen. De kosten voor de nascholing leermeester bedragen voor één dag € 275,00. Genoemde prijzen zijn exclusief 21% btw. Deze kosten worden door de werkgever aan Volandis betaald. Als er premie voor je wordt betaald aan APG voor de cao BTER Bouw & Infra, komt de werkgever vanuit het Volandis Fonds in aanmerking voor een vergoeding van de cursuskosten (excl. btw) en verletkosten van € 160,00 per dag. Deze vergoeding geldt alleen voor bouwplaatsmedewerkers en niet voor uta-medewerkers.

### 3.1.3. DIPLOMABONUS

Om te stimuleren dat studenten BBL 2, BBL 3 en BBL 4 hun opleiding afmaken hebben cao-partijen in de Bouw & Infra een subsidieregeling afgesproken, de diplomabonus. Deze regeling houdt in dat genoemde BBL-studenten een diplomabonus ter hoogte van € 2.500,- (bruto) ontvangen van hun werkgever na het behalen van het diploma.

Deze diplomabonus geldt voor studenten die tussen 1 september 2021 en 1 september 2024 hun diploma behalen. Werkgevers die de diplomabonus hebben uitbetaald, kunnen gebruikmaken van de subsidieregeling diplomabonus ter dekking van de kosten. Deze subsidieregeling wordt uitgevoerd door Volandis.

#### Inhoud van de regeling

De hoogte van de subsidie diplomabonus bedraagt € 2.900 per uitgekeerde diplomabonus. Van dit bedrag is € 2.500 bestemd voor de diplomabonus. De resterende € 400 is een forfaitaire compensatie voor de werkgeverslasten van de werkgever.

De subsidie moet zo snel mogelijk na de diplomadatum worden aangevraagd. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanvragen van de subsidie, waarbij de bewijslast ten aanzien van de feiten en omstandigheden die recht geven op subsidie rust bij de werkgever. De werkgever is verplicht inzage te verlenen in alle documenten en alle inlichtingen te verstrekken die nodig zijn voor de uitvoering en controle van wat in dit reglement is bepaald.

#### Nieuwe afspraak cao 2024

Bij het behalen van het BBL-diploma ontvangt de leerling een diplomabonus. Met ingang van de cao 2024 is de startdatum van de opleiding leidend: deze moet binnen de looptijd van de cao liggen. Cao-artikel 5.19 wordt hierop aangepast. De leerling die van BBL2 naar BBL3 gaat, ontvangt na 3 maanden opleiding een doorleerbonus van € 500.



### 3.1.4 SUBSIDIE INDIENSTTREDING UITZENDKRACHTEN

Cao-partijen hebben een subsidieregeling afgesproken voor het in vaste dienst nemen van uitzendkrachten van 50 jaar of ouder, die minimaal 10 jaar werkzaam zijn geweest als werknemer onder de cao Bouw & Infra. Volandis Fonds voert deze regeling uit.

#### Inhoud van de regeling

De subsidie is eenmalig en het recht ontstaat 9 weken na ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

- De hoogte van de subsidie is door cao-partijen vastgesteld en bedraagt bij een fulltime dienstverband € 5.500.
- Bij een parttime dienstverband geldt een subsidiehoogte naar rato van de arbeidstijd.
- De subsidie kan vanaf 9 weken na ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst worden aangevraagd.
- De subsidie moet binnen 9 maanden na ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst door belanghebbende worden aangevraagd
- Belanghebbende is verantwoordelijk voor het aanvragen van de subsidie, waarbij de bewijslast ten aanzien van de feiten en omstandigheden die recht geven op de subsidie rust op belanghebbende.
- De bewijslast ten aanzien van de voorwaarde kan worden verkregen bij pensioenuitvoerder APG (dit zal het Volandis Fonds opvragen). Door privacyregels kan de bewijslast alleen worden verkregen met instemming van de werknemer.

#### Voorwaarden

Om voor de subsidie in aanmerking te komen moet er aan verschillende voorwaarden worden voldaan. Een werkgever kan in aanmerking komen voor subsidie voor iedere werknemer die in de periode van 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2023 in vaste dienst zijn getreden.

Een werkgever heeft recht op subsidie voor de werknemer wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De werkgever valt onder de cao Bouw & Infra en de cao Bedrijfstakeigen Regelingen Bouw & Infra en voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit beide cao's, waaronder het afdragen van premies voor de bedrijfstakfondsen over de loonsom van de werknemer.
- De werkgever is met de werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd en waarop de cao Bouw & Infra van toepassing is verklaard.
- Werknemer werkte voorafgaand aan de indiensttreding als uitzendkracht bij belanghebbende.
- Werknemer is op indiensttredingsdatum 50 jaar of ouder.
- Werknemer is in de periode van 30 jaar voorafgaand aan de indiensttredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam geweest als werknemer in de zin van de cao Bouw & Infra.

De werkgever is verplicht inzage te verlenen in alle documenten en verder alle inlichtingen te verstrekken die nodig zijn voor de uitvoering en controle van wat in dit reglement is bepaald.

Een volledig overzicht van alle voorwaarden vind je in het 'Reglement subsidieregeling indiensttreding uitzendkrachten'. Bekijk het reglement op de website van Volandis.

## 3.2 AANVULLINGSFONDS

### 3.2.1 EINDEJAARSUITKERING VOOR WAO-UITKERINGS-GERECHTIGDEN

Een belanghebbende heeft recht op een eindejaarsuitkering indien aan de volgende voorwaarden is voldaan. De belanghebbende:

- a. Heeft recht op een WAO-uitkering in de zin van de WAO in het kalenderjaar waarin eindejaarsuitkeringen worden verstrekt.
- b. Is 35% of meer arbeidsongeschikt.
- c. Heeft geen recht op een verhoogde WAO-uitkering op grond van artikel 22 WAO.
- d. Had het voorafgaande kalenderjaar eveneens recht op de eindejaarsuitkering.

De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de belanghebbende is ingedeeld in het kalenderjaar waarin eindejaarsuitkeringen worden verstrekt. Het bestuur van het Aanvullingsfonds stelt jaarlijks de hoogte van de uitkering vast. Bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de belanghebbende een eindejaarsuitkering naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid in het betreffende kalenderjaar.

De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld, onder de voorwaarde dat APG uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar van de belanghebbende alle gegevens heeft ontvangen die nodig zijn voor de vaststelling van het recht op de eindejaarsuitkering en de uitbetaling ervan.

### 3.2.2 EINDEJAARSUITKERING VOOR IVA- EN WGA-UITKERINGSGERECHTIGDEN

Een belanghebbende heeft recht op een eindejaarsuitkering indien aan de volgende voorwaarden is voldaan. De belanghebbende:

- a. Heeft recht op een uitkering op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) bij 80-100% arbeidsongeschiktheid, in het kalenderjaar waarin eindejaarsuitkeringen worden verstrekt.
- b. Heeft geen recht op een verhoogde IVA-uitkering op grond van artikel 53 WIA.
- c. Had het voorafgaande kalenderjaar eveneens recht op de eindejaarsuitkering.

Het bestuur van het Aanvullingsfonds stelt jaarlijks de hoogte van de uitkering vast. Bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de belanghebbende een eindejaarsuitkering naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid in het betreffende kalenderjaar.

De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld, onder de voorwaarde dat APG uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar van de belanghebbende alle gegevens heeft ontvangen die nodig zijn voor de vaststelling van het recht op de eindejaarsuitkering en de uitbetaling ervan.

### Aanvragen eindejaarsuitkering

Een bouwplaatswerknemer met recht op een IVA- of WGA-uitkering moet zich voor het aanvragen van de eindejaarsuitkering melden bij een vakbondsconsulent van FNV of CNV Vakmensen. Een uta-werknemer met recht op een IVA- of WGA-uitkering kan zich voor het aanvragen van de eindejaarsuitkering schriftelijk melden bij APG. Bij de melding dient de belanghebbende alle gegevens te verstrekken die relevant zijn voor de vaststelling van het recht op de eindejaarsuitkering. De belanghebbende dient zich te melden vóór 1 april van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin hij recht had op de eindejaarsuitkering.

### Verrekening bij aanvulling IVA- of WGA-uitkering door werkgever

In de situatie dat de werkgever aan een belanghebbende een aanvulling op de IVA- of WGA-uitkering verstrekt tot 100% van het loon of salaris bij werken, kan deze werkgever het met de eindejaarsuitkering overeenkomende bedrag in mindering brengen op de aanvulling, zodat de situatie wordt voorkomen dat de arbeidsongeschikte werknemer meer zou ontvangen dan een werknemer in actieve dienst.

## 3.2.3 PENSIOENOPBOUW BIJ WERKLOOSHEID EN/OF BIJ ZIEKTE TIJDENS WERKLOOSHEID

Heeft de werknemer direct aansluitend op zijn dienstbetrekking met zijn werkgever recht op een uitkering zoals beschreven in de Werkloosheidswet (hierna WW)? Dan heeft de werknemer gedurende maximaal zes maanden na aanvang van die uitkering recht op betaling van een bedrag aan de pensioenuitvoerder ten behoeve van de voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw (hierna: aanvulling pensioenpremie). Sinds 1 juli 2012 geldt deze regeling ook voor werkloze werknemers die een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) ontvangen. De hoogte van de aanvulling pensioenpremie is per 1 januari 2006 vastgesteld op 65% van de pensioenpremie bij deelname in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Als de werknemer geen deelnemer is in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid maar in een ander pensioenfonds, dan wordt de werknemer voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling pensioenpremie geacht over de periode waarover de WW-uitkering is ontvangen deelnemer te zijn in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

## 3.2.4 RE-INTEGRATIEBONUS

Let op!

De re-integratiebonus is alleen van toepassing als de eerste ziektedag vóór 1 januari 2022 ligt. Als de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2022 dan is de re-integratiebonus niet meer van toepassing.

De cao Bouw & Infra voorziet in een 'bonusregeling' bij succesvolle re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in diens tweede ziektejaar. Daarnaast heeft de werkgever recht op een bonus van € 2.500,- als er sprake is van succesvolle re-integratie.

### Voorwaarden voor de re-integratiebonus

Het kan dat een werknemer in zijn tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of in een nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak. In dat geval 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% van het vast overeengekomen loon dat hij per betalingsperiode verdiende voordat hij ziek werd.

### Re-integratiebonus voor de werknemer

Bij re-integratie bij de eigen werkgever ontvangt de werknemer van zijn werkgever een eenmalige aanvulling tot 100% van het vast overeengekomen loon. De werknemer ontvangt de aanvulling over 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 eenmalige aanvulling van zijn voormalige werkgever tot en met de laatste dag voor de re-integratie.

### Re-integratiebonus voor de werkgever

Als een werkgever aan de werknemer de genoemde eenmalige aanvulling heeft betaald, heeft hij recht op een bonus van € 2.500,- vanuit het Aanvullingsfonds. De werkgever dient zich hiervoor te melden bij APG en dient daarbij de volgende bewijsstukken aan te leveren:

- De ontvangstbevestiging van de ziekmelding van de werknemer bij UWV.
- 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 eenmalige aanvulling aan de gere-integreerde werknemer.
- De handtekeningen van de werkgever die de bonus aanvraagt en van de gere-integreerde werknemer.

## HEEFT U EEN VRAAG OVER

### De administratie van het aanvullingsfonds?

Kijk op [www.bter-bouw.nl/aanvullingsfonds](http://www.bter-bouw.nl/aanvullingsfonds) en kies 'Speciaal voor werkgevers'.

### Of neem contact op met de Werkgeversdesk:

**E** [werkgevers@bter-bouw.nl](mailto:werkgevers@bter-bouw.nl)

**T** 020 583 70 70

op werkdagen tussen 8.30 en 17.00 uur



### 3.2.5 ZELFSTANDIG RECHT INSCHAKELEN RE-INTEGRATIEBEDRIJF

Als een werknemer arbeidsongeschikt voor zijn functie raakt, dient zijn werkgever te zoeken naar passend werk binnen het bedrijf of binnen de bedrijfstak. De werkgever dient hierbij een re-integratiebedrijf in te schakelen. Als veertien weken na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid nog niet aan deze verplichting is voldaan, heeft de werknemer het zelfstandig recht om een re-integratiebedrijf in te schakelen voor opleiding, begeleiding en/of bemiddeling. Hij dient hiertoe eerst bij het TBB een schriftelijke onderbouwing en een offerte van het re-integratiebedrijf te overleggen. Het TBB stelt de werkgever vervolgens in de gelegenheid hierop schriftelijk te reageren. De beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie waarin de werknemer gebruik kan maken van zijn zelfstandig recht op inschakeling van een re-integratiebedrijf ligt in laatste instantie bij het bestuur van het Aanvullingsfonds. De kosten voor opleiding, begeleiding en/of bemiddeling worden bij toekenning van het zelfstandig recht van de werknemer op inschakeling van een re-integratiebedrijf betaald door het Aanvullingsfonds. Het Aanvullingsfonds zal de kosten verhalen op de werkgever.

### 3.2.6 OVERGANGSREGELING EXTRA ROOSTERVRIJE DAGEN OUDERE WERKNEMERS

De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de loonkosten voor opgenomen extra roostervrije dagen van oudere werknemers. Het aantal dagen is afhankelijk van de leeftijd van de werknemers. Het maximale aantal dagen is:

GEBORTEJAAR	WERKNEMERS	PER WERKNEMER/PER KALENDERJAAR
1955 of eerder	13	60 jaar
1956 - 1960	10	55 jaar
1961	10	57 jaar
1962	9	57 jaar
1963	8	57 jaar
1964	7	57 jaar
1965	6	57 jaar

De tegemoetkoming geldt alleen voor extra roostervrije dagen die in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, worden opgenomen dan wel uitbetaald. De werkgever dient binnen zes maanden na het opnemen van een extra roostervrije dag een declaratie in bij het Aanvullingsfonds.

### 3.2.7 DE ZWAARWERKREGELING BOUW

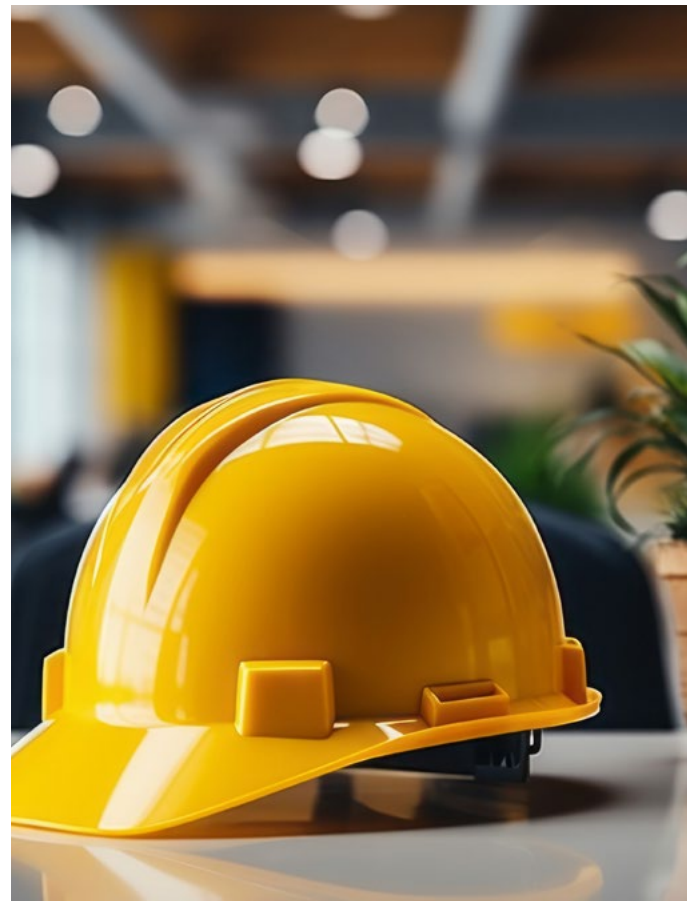
Bouwplaatsmedewerkers kunnen vanaf 1 januari 2021 maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd stoppen met werken. Deze cao-afspraken noemen we de zwaarwerkregeling. Werknemers kunnen gebruik maken van de regeling als zij aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- In de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt.

- Direct voorafgaand aan de uittredingsdatum bouwplaatswerknemer is.
- Op 1 juli 2019 en/of 1 januari 2020 bouwplaatswerknemer was.
- In de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer in de zin van artikel 1 lid 6 van dit reglement dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Afbouw als werknemer in de zin van de cao Afbouw. Perioden van maximaal 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd.

#### Geen recht op een uitkering

- Die op de uittredingsdatum een dienstbetrekking of een eigen onderneming heeft. Vrijwilligerswerk is toegestaan. Een vrijwilliger is iemand die:
  - voor de loonheffing niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
  - die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
    - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
    - een sportorganisatie of een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
  - alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964;
- Die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
- Wiens registratie bij de uitvoeringsorganisatie voorafgaand aan de uittredingsdatum is gewijzigd van uta-werknemer in bouwplaatswerknemer;
- Die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.





### 3.2.8 DE ZWAARWERKREGELING UTA

#### Met ingang van 1 januari 2022 geldt het volgende

Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de uta-werknemer die:

- a. In de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
- b. Direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werknemer is.
- c. Op 1 juli 2020 en/of 1 januari 2021 werknemer was in de zin van de cao.
- d. In de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum:
  - ten minste vijf jaar werkzaam is geweest als bouwplaatswerknemer én
  - ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer in de zin van artikel 1 lid 6 van dit reglement dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Afbouw als werknemer in de zin van de cao Afbouw dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Timmerindustrie als werknemer in de zin van de cao Timmerindustrie. Perioden van maximaal zes maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd.

#### Met ingang van 1 januari 2024 geldt de volgende toevoeging

De voorwaarde dat de uta-werknemer in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 5 jaar werkzaam is

geweest als bouwplaatswerknemer geldt niet voor de uta-werknemer die op 1 januari 2024 én direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam is in de functie van uitvoerder.

#### Geen recht op een uitkering

Hier geldt hetzelfde als bij de zwaarwerkregeling bouw beschreven staat.

#### Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De maandelijkse bruto uitkering is € 1.939,32. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 40 uur per week.
3. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkering.
4. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur.

### Loonberekening zwaarwerkregeling

Een van de meest gestelde vragen over de zwaarwerkregeling is wat de werknemer netto overhoudt van de bruto uitkering van € 1.939,32 per maand. Daarom is dit hieronder uitgewerkt.

NETTOLOONBEREKENING UITKERING ZWAARWERKREGELING ZONDER LOONHEFFINGSKORTING						
DAGEN	UREN	OMSCHRIJVING	PERCENTAGE	BASIS	INHOUDINGEN	UITBETALINGEN
21,83	174,67	Uitkering				€ 1.939,32
		Uniform heffingsloon NT		€ 1.939,32		
		Inhouding LB/PH			€ 715,33	
		Inhouding Zvw NT	5,32%		€ 103,17	
		Nettoloon per maand				€ 1.120,82

Uitleg: Als de werknemer naast de uitkering van de zwaarwerkregeling ook pensioen ontvangt, zal doorgaans (zeker bij volledig pensioen) de heffingskorting toegepast worden bij de pensioenuitkering. De loonheffingskorting kan echter maar één keer worden toegepast dus kan deze niet nogmaals worden aangewend voor de zwaarwerkregeling. Verder dient de groene tabel te worden toegepast.

NETTOLOONBEREKENING UITKERING ZWAARWERKREGELING MET LOONHEFFINGSKORTING						
DAGEN	UREN	OMSCHRIJVING	PERCENTAGE	BASIS	INHOUDINGEN	UITBETALINGEN
21,83	174,67	Uitkering				€ 1.939,32
		Uniform heffingsloon NT		€ 1.939,32		
		Inhouding LB/PH			€ 435,17	
		Inhouding Zvw NT	5,32%		€ 103,17	
		Nettoloon per maand				€ 1.400,98

Uitleg: Als de werknemer naast de uitkering van de zwaarwerkregeling geen andere uitkering ontvangt waar de loonheffingskorting wordt gebruikt, kan de loonheffingskorting gebruikt worden voor de zwaarwerkregeling. Verder dient de groene tabel te worden toegepast.

### Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
  - a. Opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
  - b. Zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.
3. a. Ingeval van overlijden van de uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering maandelijks door de uitvoeringsorganisatie betaald aan diens partner, zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van bpfBOUW. Dit gebeurt onder dezelfde voorwaarden en beperkingen, met dien verstande dat:
  - De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overleden uitkeringsgerechtigde zijn AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt;
  - Ingeval van overlijden van de partner de uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
- b. Ingeval van overlijden van de uitkeringsgerechtigde die geen partner heeft zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van bpfBOUW, eindigt de uitkering met ingang van de eerste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.



## 4. PENSIOENFONDS VOOR DE BOUWNIJVERHEID

Werkgevers en werknemers in de bouw- & infrasector die vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbeschikking tot deelname in het bedrijfstakpensioenfonds voor de bouwnijverheid (pbfBOUW) dienen deel te nemen aan de pensioenregeling van pbfBOUW. In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste onderdelen en aandachtspunten. De verschillende pensioenregelingen komen aan bod. De belangrijkste pensioenbegrippen worden uitgelegd alsmede enkele bijzondere situaties waar vaak vragen over worden gesteld.

### 4.1 PENSIOENREGELINGEN BOUWNIJVERHEID

- 4.1.1 Middelloonregeling
- 4.1.2 Arbeidsongeschiktheidspensioen
- 4.1.3 Partnerpensioen
- 4.1.4 Wezenpensioen

### 4.2 BELANGRIJKE PENSIOENBEGRIPPEN

- 4.2.1 Pensioenloon
- 4.2.2 Bodemloon (franchise)
- 4.2.3 Pensioengrondslag
- 4.2.4 Pensioenpremies

### 4.3 BIJZONDERE SITUATIES

- 4.3.1 Pensioenopbouw bij ziekte
- 4.3.2 Pensioenopbouw bij werkloosheid
- 4.3.3 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
- 4.3.4 Afkoop
- 4.3.5 Waardeoverdracht



## 4.1 PENSIOENREGELINGEN BOUWNIJVERHEID

### 4.1.1 MIDDELLOONREGELING

De basispensioenregeling van bpfBOUW is een verplichte pensioenregeling die geldt voor alle sectoren in de bouwrijverheid. Alle werknemers in dienst bij bedrijven die onder een van de verplicht gestelde sectoren vallen, moeten verplicht aan deze basispensioenregeling meedoen.

De basispensioenregeling van bpfBOUW is een middelloonregeling. Hierbij wordt ieder jaar een stuk pensioenaanspraak opgebouwd over het in dat jaar genoten pensioenloon. Waarbij er rekening wordt gehouden met een maximum pensioenloon van € 69.441,55. Werknemers bouwen jaarlijks 1,738% van de pensioengrondslag (zie 4.2.3) aan ouderdomspensioen op. Dit opbouwpercentage hoort bij een pensioenleeftijd van 67 jaar.

### 4.1.2 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN

Ontvangt een werknemer een WIA- of een WAO-uitkering? Dan heeft hij mogelijk recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit is een maandelijkse aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De werknemer hoeft het arbeidsongeschiktheidspensioen niet zelf bij bpfBOUW aan te vragen. BpfBOUW krijgt namelijk de informatie over de arbeidsongeschiktheid van UWV. Hij moet hiervoor wel een WGA-vervolguitkering of een WAO-vervolguitkering ontvangen. Heeft de werknemer binnen zes maanden na de start van de vervolguitkering niets gehoord over zijn arbeidsongeschiktheidspensioen? Dan kan de werknemer het arbeidsongeschiktheidspensioen zelf bij bpfBOUW aanvragen. Er wordt dan met de werknemer gekeken welke gegevens ontbreken. Ontvangt de werknemer een IVA-uitkering, WGA-loonaanvullingsuitkering, WGA-loongerelateerde uitkering of WAO-loondervingsuitkering? Dan heeft hij geen recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen.

#### **Wanneer stopt het arbeidsongeschiktheidspensioen of invaliditeitspensioen?**

Het arbeidsongeschiktheidspensioen (en invaliditeitspensioen) stopt uiterlijk de eerste van de maand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt of waarin een werknemer 67 jaar wordt. Het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen stopt echter ook als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% is (bij een WIA-uitkering) of lager dan 15% is (bij een WAO-uitkering). En ook als de WIA- of WAO-uitkering beëindigd is, omdat een werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is.

### 4.1.3 PARTNERPENSIOEN

Werknemers bouwen jaarlijks 1,3125% van de pensioengrondslag aan partnerpensioen op. Dit is ongeveer 75% van het ouderdomspensioen. Overlijdt een werknemer? Dan ontvangt de partner:

- 70% van het ouderdomspensioen dat de werknemer tot 1 januari 2018 heeft opgebouwd.
- Het partnerpensioen dat de werknemer heeft opgebouwd vanaf 1 januari 2018.
- Het partnerpensioen dat de werknemer bij ongewijzigde voortzetting had kunnen opbouwen vanaf de maand volgend op het overlijden tot de maand waarin de werknemer 67 jaar zou worden.

#### **Gewezen deelnemers**

Voor oud-werknemers die in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij bpfBOUW, een zogenaamde 'gewezen deelnemer', geldt dat niet. De partner van de gewezen deelnemer ontvangt alleen het partnerpensioen dat de gewezen deelnemer heeft opgebouwd.

#### **Werknemer en partner ongetrouwd?**

Zijn de werknemer en partner niet getrouwd? Dan moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan om als partner voor het partnerpensioen, opgebouwd in de pensioenregeling Bouwnijverheid, aangemerkt te worden:

- Het gaat om tweerelaties (man-vrouw, vrouw-vrouw en man-man).
- Het partnerschap is geregistreerd bij de burgerlijke stand (geregistreerd partnerschap).
- De partners voeren een gemeenschappelijke huishouding en zijn dus woonachtig op hetzelfde adres, waarvan een notariële akte is opgemaakt waarin een zorgplicht over en weer is beschreven. De partner moet dan wel aangemeld worden bij bpfBOUW door de werknemer. Ook familierelaties komen in aanmerking, behalve die in de rechte lijn (ouder-kind of grootouder-kleinkind).

Op het moment dat de werknemer met pensioen gaat, kan hij ervoor kiezen het partnerpensioen - dat hij heeft opgebouwd vanaf 1 januari 2006 - in te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen.

### 4.1.4 WEZENPENSIOEN

Kinderen van de werknemer hebben recht op wezenpensioen als het kind de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt op het moment van overlijden van een bpfBOUW deelnemende ouder. Er is een onderscheid tussen wezen:

- Halfwezen: alleen de deelnemende ouder is overleden. Het wezenpensioen bedraagt voor halfwezen, per kind, 6,5% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Maximaal wordt niet meer dan vier maal het wezenpensioen uitgekeerd.
- Volle wezen: beide ouders zijn overleden. Voor volle wezen worden deze percentages verdubbeld.

Voor studerende (half)wezen kan onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen bestaan tot en met de leeftijd van 26 jaar.



### HEEFT U EEN VRAAG OVER

#### Uw deelname aan bpfBOUW, aanlevering, premies of factuur?

E premies@bpfbouw.nl

T 020 583 42 00

op werkdagen tussen 8.00 en 12.00 uur of tussen 13.00 en 17.30 uur

### HEEFT U EEN VRAAG OVER

#### De pensioensregeling?

E werkgevers@bpfbouw.nl

T 020 583 80 80

op werkdagen tussen 8.30 en 17.00 uur

### HEEFT UW WERKNEMER

#### Een pensioenvraag?

Kijk op [www.bpfbouw.nl/contact](http://www.bpfbouw.nl/contact)

T 020 583 40 40

maandag t/m donderdag tussen 8.00 tot 17.30 uur en vrijdag tussen 8.00 en 17.00 uur

## 4.2 BELANGRIJKE PENSIOENBEGRIPPEN

### 4.2.1 PENSIOENLOON

Een belangrijke component om de pensioenopbouw te berekenen is het pensioenloon. In de pensioenregeling Bouwnijverheid geldt dat ten minste het vast overeengekomen loon (of salaris bij uta) inclusief vakantietoeslag meetelt voor de pensioenopbouw. Ook een vaste jaarlijkse uitkering die met de werkgever is overeengekomen behoort tot het pensioenloon. De benaming hiervan kan zijn: een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, een gegarandeerd tantième en dergelijke. Het pensioenloon kent een maximum. Per 1 januari 2024 is dit vastgesteld op € 69.441,55.

BOUWPLAATSWERKNEMERS	TOTALE PREMIE	WERKGEVERSDEEL PREMIE	WERKNEMERSDEEL PREMIE	MAXIMUM PENSIOENLOON	BODEMLOON/ FRANCHISE
bpfBOUW middelloon	25,8%	16,3632%	9,4368%	69.441,55	€ 17.545
Arbeidsongeschiktheidspensioen	0,20%	0,10%	0,10%	69.441,55	€ 17.545

UTA-WERKNEMERS	TOTALE PREMIE	WERKGEVERSDEEL PREMIE	WERKNEMERSDEEL PREMIE	MAXIMUM PENSIOENLOON	BODEMLOON/ FRANCHISE
bpfBOUW middelloon	25,8%	15,1048%	10,6952%	69.441,55	€ 17.545
Arbeidsongeschiktheidspensioen	0,20%	0,10%	0,10%	69.441,55	€ 17.545

### 4.2.2 BODEMLOON (FRANCHISE)

Als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, heeft hij recht op een AOW-uitkering. Bij de pensioenregeling voor werknemers in de bouwnijverheid wordt daarmee rekening gehouden. Dat gebeurt in de vorm van het bodemloon (ook wel franchise genoemd). Het bodemloon is een deel van het loon dat niet wordt meegenomen in de pensioenopbouw, omdat de AOW-uitkering daarvoor dekking geeft. Het bodemloon is per 1 januari 2024 vastgesteld op € 17.545.

### 4.2.3 PENSIOENGRONDSLAG

De pensioengrondslag is het bedrag waarover de werkgever pensioenpremie betaalt en de werknemer pensioen opbouwt. De pensioengrondslag wordt gevormd door het (gemaximeerd) pensioenloon te verminderen met het bodemloon.

#### VOORBEELD

Pensioenloon: € 40.000,00  
Bodemloon: € 17.545,00  
**Pensioengrondslag: € 22.455,00**

In 2024 is de pensioengrondslag maximaal € 51.896,55 (€ 69.441,55 minus € 17.545).

### 4.2.4 PENSIOENPREMIES

Werkgevers en werknemers betalen premies voor de pensioenregeling van bpfBOUW. Hieronder leest u de premiepercentages die gelden per 1 januari 2024.

# De pensioenchecklist voor werkgevers

bpfBOUW

Alle antwoorden binnen handbereik

Een grote verandering in het leven van uw werknemer heeft vaak invloed op zijn pensioen. Bijvoorbeeld als hij gaat samenwonen, bij arbeidsongeschiktheid of stoppen met werken. Met de pensioenchecklist van bpfBOUW weet u wat u zelf moet regelen. En kunt u eenvoudig uw werknemer op weg helpen om zijn pensioen goed te regelen.



Ga naar [bpfbouw.nl/pensioenchecklist](https://bpfbouw.nl/pensioenchecklist)



## 4.3 BIJZONDERE SITUATIES

### 4.3.1 PENSIOENOPBOUW BIJ ZIEKTE

Wanneer de werknemer ziek is, heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting. Gedurende het eerste ziektejaar dient de werkgever 100% van het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Gedurende het tweede ziektejaar is dit 70%. De opbouw van pensioenrechten tijdens ziekte gaat echter wel volledig door, ook in het tweede ziektejaar. De werkgever moet hiervoor wel met een specifieke code zijn aanlevering van loon- en premiegegevens doen.

#### **Pensioenopbouw bij vervroegde IVA-uitkering**

Als de werknemer eerder dan na twee jaar ziekte een IVA-uitkering ontvangt, blijft de loondoorbetalingsplicht van de werkgever bestaan voor de duur van twee jaar. De werkgever mag de IVA-uitkering in mindering brengen op het loon van de werknemer. Over het resterende loon betaalt de werkgever premie (indien hier sprake van is na aftrek van de IVA-uitkering op het loon). De werkgever moet hiervoor wel met een specifieke code zijn aanlevering van loon- en premiegegevens doen.

Voor werknemers aan wie op of na 1 januari 2020 een vervroegde IVA-uitkering is toegekend, gaat de opbouw van pensioenrechten volledig door gedurende maximaal twee jaar na de eerste ziekte dag. Daarna is de premievrije opbouw van pensioenrechten maximaal 69%.

### 4.3.2 PENSIOENOPBOUW BIJ WERKLOOSHEID

Cao-partijen van cao Bouw & Infra hebben afgesproken dat het Aanvullingsfonds over maximaal de eerste 180 dagen pensioenpremie vergoedt. Hierover kunt u meer lezen in paragraaf 3.2.3 van deze special.

### 4.3.3 PENSIOENOPBOUW BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De pensioenregeling kent voor arbeidsongeschikten een voorziening voor een premievrije opbouw van pensioenrechten, al naar gelang de mate van arbeidsongeschiktheid. De maximale voortzetting bedraagt (vanaf 2018) 69%:

- Bij een arbeidsongeschiktheid van de WIA dan wel WAO van 65% of meer komt de opbouw ten laste van bpfBOUW.
- Bij een arbeidsongeschiktheid van de WIA dan wel WAO van 45% tot 65% komt de opbouw voor de helft ten laste van bpfBOUW.
- Bij een percentage van 35% tot 45% in de zin van de WIA dan wel een percentage 25% tot 45% in de zin van de WAO komt de opbouw voor een kwart ten laste van bpfBOUW.

### 4.3.4 AFKOOPT

Met ingang van 1 januari 2019 zijn de regels voor afkoop gewijzigd als gevolg van de invoering van de wet waardeoverdracht klein pensioen. Is de deelneming bij bpfBOUW beëindigd en bedraagt de opgebouwde pensioenaanspraak tussen € 2 en € 592,51 (in 2024) per jaar (inclusief vakantietoeslag)? Dan wordt de pensioenaanspraak niet meer afgekocht. In plaats daarvan worden deze pensioenaanspraken automatisch overgedragen aan een eventueel nieuwe pensioenuitvoerder.

Als na vijf pogingen in vijf jaar blijkt dat het niet mogelijk is om de opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder, dan kunnen de pensioenaanspraken alsnog afgekocht worden.

Is de deelneming bij bpfBOUW op of na 1 januari 2019 beëindigd en bedraagt de opgebouwde pensioenaanspraak € 2 (in 2024) of minder? Dan vervallen deze pensioenaanspraken bij einde deelneming op grond van de wet waardeoverdracht klein pensioen.

### 4.3.5 WAARDEOVERDRACHT

Een werknemer heeft bij individuele wijziging van dienstverband, en daardoor wijziging van pensioenregeling, recht op waardeoverdracht. De waarde van het reeds opgebouwde pensioen kan worden overgedragen van de oude pensioenuitvoerder naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Hierdoor wordt een pensioenbreuk voorkomen en worden alle pensioenzaken slechts door één pensioenuitvoerder uitgevoerd. De werkgever is verplicht de werknemer bij indienstreding (of dienstbeëindiging) te wijzen op het recht op waardeoverdracht. Een aanvraag voor waardeoverdracht moet door een werknemer zelf worden ingediend. Voor een overdracht van pensioenaanspraken naar bpfBOUW zijn speciale aanvraagformulieren. De werknemer kan dit aanvragen via Mijn Bouwpensioen (op [mijn.bpfbouw.nl](https://mijn.bpfbouw.nl)).

#### **Hoe werkt waardeoverdracht?**

Voor waardeoverdracht van bpfBOUW naar een andere pensioenuitvoerder neemt de werknemer contact op met de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Een waardeoverdracht mag alleen plaatsvinden op het moment dat beide pensioenuitvoerders een dekkingsgraad hebben van 100% of meer. Heeft bpfBOUW en/of de overdragende pensioenuitvoerder een dekkingsgraad die lager is dan 100%, dan is waardeoverdracht (tijdelijk) niet mogelijk. Mocht dit het geval zijn, dan ontvangt de werknemer een bericht van bpfBOUW hierover.





## 5. VERLOFVORMEN IN DE BOUW & INFRA

Al meerdere jaren op rij behoren vragen over verlof tot de meest gestelde vragen bij Bouwend Nederland advies. Veel "trouwe lezers" van deze special hebben bovendien gevraagd om een apart hoofdstuk waarin alle verlofvormen die voortvloeien uit de cao Bouw & Infra en landelijke wetgeving overzichtelijk bij elkaar staan. In dit hoofdstuk wordt in deze behoefte voorzien.

### **5.1 KORT VERZUIMVERLOF EN CALAMITEITENVERLOF**

### **5.2 KORT EN LANGDURIG ZORGVERLOF**

### **5.3 BEVALLINGSVERLOF CAO BOUW & INFRA**

### **5.4 VERLOF VOOR STERVENSBEGELEIDING EN ROUWVERLOF**

### **5.5 WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN**

### **5.6 BOVENWETTELIJK VAKANTIEDAGEN**

### **5.7 ROOSTERVRIJE DAGEN**

### **5.8 EXTRA ROOSTERVRIJE DAGEN**

### **5.9 FEESTDAGEN**

### **5.10 GEBORTEVERLOF EN AANVULLEND GEBORTEVERLOF**

### **5.11 BETAALD EN ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF**

### **5.12 ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF**

## 5.1 KORT VERZUIMVERLOF EN CALAMITEITENVERLOF

### Kort verzuimverlof en calamiteitenverlof

Als een werknemer naar de dokter moet, gaat trouwen, met zijn partner naar het ziekenhuis moet o.i.d. kan hij hiervoor kort verzuimverlof opnemen. Het kort verzuim is geregeld in artikel 3.6 van de cao Bouw & Infra.

In de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer, in afwijking van het wettelijk bepaalde, recht op vrijaf zonder doorbetaling van het vast overeengekomen loon (artikel 3.6 van de cao Bouw & Infra):

### Familiegebeurtenissen

- Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer, zoals ondertrouw, huwelijk(sfeest), doop, (dienst)jubilea.
- Bij omstandigheden in de familiale sfeer, zoals ziekte of het overlijden van echtgeno(o)t(e), huisgenoten, (pleeg)kind en andere bloed- of aanverwanten.

### Medische zaken

- Bij noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter, specialist of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- Bij poliklinische dagbehandelingen.
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (de PAGO) en ziekenhuisopname en -ontslag van een huisgenoot.

### Andere situaties

- Voor de viering van religieuze niet-christelijke feestdagen.
- Keuring of herkeuring (bijvoorbeeld een medische of militaire keuring).
- Bij verhuizing.
- Examens (dit geldt niet voor de leerlingwerknemer, die heeft bij een examen recht op betaald verlof, zie 6.1.4).
- Bijeenkomsten van de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen, voor zover de werknemer daar als lid persoonlijk voor is uitgenodigd.
- Voor het inschrijven bij het UWV alsmede voor de sollicitatie indien ontslag is aangekondigd.
- Voor het volgen van de voorbereidingscursus voor pensionering.
- Bij het uitoefenen van het kiesrecht of een krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting.

Als de werknemer kort verzuim opneemt, hoeft de werkgever het loon niet door te betalen. Ter compensatie van het kort verzuim, in situaties zoals hierboven genoemd, ontvangt de werknemer als compensatie, via zijn individueel budget, de geldwaarde van 24 uren per kalenderjaar. Werkt de werknemer in deeltijd dan heeft hij recht op het aantal uren naar rato van zijn arbeidsduur. Hoeveel uren onbetaald verlof de werknemer feitelijk opneemt, maakt niet uit.

### Overige calamiteitenverlof

Voor andere niet in artikel 3.6.1 t/m 3.6.3 genoemde calamiteiten (bijv. gesprongen waterleiding of brand) geldt dat de werknemer een wettelijk recht heeft op een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Over deze tijd zal de werkgever het vast overeengekomen loon/salaris doorbetalen (artikel 3.6.5).

## 5.2 KORT EN LANGDURIG ZORGVERLOF

### Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof wordt geregeld in artikel 5.1 e.v. Wet Arbeid en Zorg. Kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen indien een werknemer voor een ziek kind, zieke partner, zieke ouder of andere zieke naaste moet zorgen. Het moet hierbij wel gaan om 'noodzakelijke' zorg; iemand anders kan de verzorging niet op zich nemen en de zorg moet medisch noodzakelijk en onvermijdelijk zijn.

### Procedure kortdurend zorgverlof

Voordat de werknemer het kortdurend zorgverlof opneemt (of zo spoedig mogelijk daarna), moet de werknemer bij de werkgever melden dat hij verlof moet opnemen en waarom. Daarnaast moet de werknemer de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aangeven. De werkgever kan de aanvraag van zorgverlof alleen weigeren, als de onderneming door de afwezigheid van werknemer in ernstige problemen komt.

### Gemaximeerd tot 80 uur per jaar

De werknemer kan maximaal tweemaal het aantal uren dat hij per week werkt, in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden opnemen als kortdurend zorgverlof; dus maximaal 80 uur (twee werkweken) per jaar. Het zorgverlof hoeft niet allemaal tegelijk te worden opgenomen. Als de werknemer toch meer dagen nodig heeft om de nodige zorg te bieden, dan zal hij vakantiedagen of onbetaald verlof moeten opnemen. Heeft het kind, partner of ouder een ziekte die noodzakelijke verzorging door de werknemer behoeft, dan kan worden verwezen naar de regeling over het langdurend zorgverlof.

### Loon tijdens kortdurend zorgverlof

Op basis van de wettelijke regeling heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn loon. Echter als de werknemer al in de twaalf voorafgaande maanden gebruik gemaakt heeft van verlof voor de stervensbegeleiding, of rouwverlof, dan hoeft de werkgever over het kortdurend zorgverlof dat binnen 12 maanden na dit verlof valt geen loon te betalen. Dit is in afwijking van de wet (zie artikel 3.5.4. van de cao Bouw & Infra).

### Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof wordt geregeld in artikel 5.9 e.v. Wet Arbeid en Zorg. Wanneer mag langdurend zorgverlof opgenomen worden? Voor de verzorging van een persoon uit de omgeving van de werknemer die levensbedreigend ziek is of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon uit de omgeving van de werknemer die ziek of hulpbehoevend is, kan een werknemer langdurend zorgverlof opnemen.

### Levensbedreigend

Een levensbedreigende ziekte wordt aangenomen als volgens objectieve maatstaven het leven van de zieke op korte termijn ernstig gevaar loopt. Als iemand een chronische levensbedreigende ziekte heeft, dan kan dus meerdere keren voor dezelfde persoon langdurend zorgverlof worden opgenomen.



### Voor wie mag langdurend zorgverlof opgenomen worden?

De werknemer mag langdurend zorgverlof opnemen voor de volgende personen uit zijn omgeving:

- Een echtgenoot, een geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont.
- Een inwonend kind van wie de werknemer de ouder is.
- Een pleegkind van de werknemer.
- Een ouder.
- Broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.

### Duur van het langdurend zorgverlof

Een werknemer mag in een periode van 12 maanden maximaal zes maal de arbeidsduur per week aan langdurend zorgverlof opnemen. Als een werknemer bijvoorbeeld 20 uur per week werkt, dan mag hij 120 uur langdurend zorgverlof in een periode van 12 maanden opnemen.

### Opnemen van het verlof

Werknemers mogen zelf bepalen hoe zij het langdurend zorgverlof willen opnemen. Dat mag aaneengesloten, maar het mag ook verspreid worden opgenomen over een aantal weken of maanden. Het langdurend zorgverlof moet schriftelijk bij de werkgever worden aangevraagd. Dat moet minstens twee weken voor de ingangsdatum van het verlof. De werkgever mag de werknemer vragen om de reden van het opnemen van het verlof aannemelijk te maken, bijvoorbeeld door een doktersverklaring te vragen.

### Loon

Tijdens het langdurend zorgverlof heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling, tenzij dat anders is geregeld in de cao of regeling met de OR of de PVT. Partijen kunnen natuurlijk over (gedeeltelijke) betaling van loon tijdens het langdurend zorgverlof ook onderling afspraken maken.

### Vakantiedagen

De opbouw van vakantiedagen loopt tijdens het opnemen van langdurend zorgverlof gewoon door. Het is niet toegestaan om de langdurend-zorgverlofdagen te verrekenen met (bovenwettelijke) vakantiedagen zonder de toestemming van de werknemer.

### Procedure langdurend zorgverlof

Een werknemer zal een verzoek voor het langdurend zorgverlof schriftelijk moeten indienen, in principe uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum. Het verzoek moet de reden van het langdurend zorgverlof noemen, de naam van de persoon die noodzakelijke verzorging nodig heeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week. De werkgever moet binnen een week op het verzoek om langdurend ouderschapsverlof van de werknemer beslissen. Hij mag ook eerst vragen om aanvullende informatie.

Weigering van langdurend zorgverlof is mogelijk als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang en nadat eerst met de werknemer is overlegd. De werkgever zal zijn weigering wel uiterlijk één week voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer moeten mededelen. Als de werkgever te laat is, dan geldt het verlof als verleend in overeenstemming met de wil van de werknemer.

## 5.3 BEVALLINGSVERLOF CAO BOUW & INFRA

Bij bevalling van de partner heeft de werknemer op grond van artikel 3.6.6 recht op één dag betaald verlof.

In de cao staat letterlijk: "Bij bevalling van de partner heeft de werknemer recht op één dag betaald verlof. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon of het salaris."

In de cao staat nergens dat een werknemer geen recht heeft op deze dag bevallingsverlof als de bevalling 's avonds na werktijd, in het weekeinde of tijdens een vakantie plaatsvindt. Dus ook in deze gevallen heeft de werknemer recht op een dag bevallingsverlof.

## 5.4 VERLOF VOOR STERVENSBEGELEIDING EN ROUWVERLOF

Iedere werknemer heeft gedurende tien dagen per twaalf maanden, gemeten vanaf de eerste dag van het verlof, recht op betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding in de terminale fase van een zieke echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, (pleeg)kinderen, schoonkinderen, (stief)ouders, schoonouders, broers of zussen (artikel 3.5.1 en 3.5.2 cao Bouw & Infra).

De werknemer heeft aansluitend op het stervensbegeleidingsverlof, recht op onbetaald verlof. De werknemer kan de werkgever hierbij verzoeken om gebruik te maken van langdurend zorgverlof onder de Wet Arbeid en Zorg.

Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, kind of familielid als hierboven bedoeld. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel direct aansluitend op het overlijden zijn gelegen. De werkgever moet over de periode van zowel het stervensbegeleidings- als het rouwverlof het vast overeengekomen loon of salaris door betalen (artikel 3.5.2 cao Bouw & Infra).



## 5.5 WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

Een werknemer heeft jaarlijks recht op vakantiedagen. Dit is minimaal 4 keer het aantal uren dat u wekelijks werkt. Dit wettelijke recht is ook in de cao Bouw & Infra opgenomen.

Een fulltime werknemer (40 uur per week) heeft elk jaar recht op 160 vakantie-uren, ofwel 20 wel vakantiedagen. Bij ziekte loopt de opbouw gewoon door.

De wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer te ziek is geweest om ze op te kunnen nemen.

### Hierbij geldt het volgende:

Geef periodiek (b.v. ieder halfjaar) een overzicht van de nog openstaande vakantiedagen die voor 1 juli dienen te worden opgenomen, opdat ze anders komen te vervallen en wijs uw werknemer op de financiële gevolgen. Het is niet voldoende alleen aan te geven dat de werknemer geen aanvraag heeft gedaan.

Bij zieke werknemers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) verrichten, kunnen de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur worden afgeboekt.

Als een werknemer volledig ziek is en met vakantie gaat, kunnen vakantiedagen niet zomaar worden afgeboekt. De werkgever moet vooraf instemming van de werknemer vragen en krijgen dat de aangevraagde vakantie wordt afgeschreven van het tegoed aan opgebouwde vakantie-uren. Als de werknemer er niet mee instemt, kunnen geen vakantiedagen worden afgeschreven.

## 5.6 BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

In de cao Bouw & Infra hebben werknemers die 40 uur werken meer dan 20 vakantiedagen. Dit zijn de bovenwettelijke vakantiedagen.

LEEFTIJD	AANTAL VAKANTIEDAGEN PER JAAR		
	wettelijk bouw en uta	bovenwettelijk bouw	bovenwettelijk uta
tot 18 jaar	20	9	7
18 en ouder	20	5	5

## 5.7 ROOSTERVRIJE DAGEN

Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen.

Bouwplaatsmedewerkers hebben per kalenderjaar recht op 20 roostervrije dagen, waarvan 10 dagen collectief mogen worden vastgesteld en 10 dagen individueel, op verzoek van de werknemer, worden vastgesteld. De geldwaarde van de 10 individuele roostervrije dagen wordt door de werkgever gestort in het Tijdsparfonds.

Uta-medewerkers hebben per kalenderjaar recht op 15 roostervrije dagen. Vanaf 1 januari 2016 zijn vijf roostervrije dagen ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget. De werkgever stelt de roostervrije dagen vast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Tijdens ziekte bouwt de werknemer onverkort roostervrije dagen op. Is de werknemer op een vastgestelde roostervrije dag ziek? Dan heeft hij niet het recht die dag later alsnog op te nemen. Deze dag vervalt dan.

## 5.8 EXTRA ROOSTERVRIJE DAGEN

Werknemers die geboren zijn vóór 1966 hebben recht op extra roostervrije dagen. Het aantal dagen waarop ze recht hebben is afhankelijk van de leeftijd. Onderstaande tabel maakt dit inzichtelijk:

GEBOORTEJAAR BOUWPLAATS		AANTAL EXTRA DAGEN UTA
1955 of eerder	13	11
1956 - 1961	10	9
1962	9	8
1963	8	7
1964	7	6
1965	6	5

De werknemer dient zijn extra roostervrije dagen op te nemen in het jaar waarin hij ze opbouwt. De werkgever stelt hem hiertoe in staat. Niet opgenomen extra roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar.

De opbouw van extra roostervrije dagen eindigt na zes maanden ziekte. Werkt de zieke werknemer na die tijd voor een deel van zijn normale aantal uren? Dan bouwt hij over die uren wel extra roostervrije dagen op.

Is de werknemer op een vastgestelde extra roostervrije dag ziek? Dan mag hij die dag op een ander moment alsnog opnemen. Dit doet hij in overleg met de werkgever.

## 5.9 FEESTDAGEN

De werknemer heeft recht op betaald verlof op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen en eens in de vijf jaar op 5 mei (in 2025, 2030 enz.).



# Training verlofvormen in de bouw & infra

De introductie van aanvullendzorgverlof en betaald ouderschapsverlof zorgen voor veel vragen bij bouw- en infrabedrijven. Daarnaast kent de bouw-cao ook diverse eigen verlofvormen. Kortom veel HRmedewerkers en administratief medewerkers zien door de bomen het bos niet meer.

## Op de hoogte van alle verlofvormen

Daarom heeft Bouwend Nederland een training ontwikkeld die gaat over alle verlofvormen waar een werkgever in de bouw & infra mee te maken heeft.

- Bevallingsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en (betaald) ouderschapsverlof
- Kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof
- Kort verzuim, verlof bij stervensbegeleiding, rouwverlof
- Tijdsparfondsen/ individueel budget dagen, (extra) roostervrije dagen, (boven) wettelijke vakantiedagen
- Onbetaald verlof

## Trainingsdata:

30 januari 2024	Breda
14 maart 2024	Zwolle
20 juni 2024	Bunnik

## Interesse?

Heb je interesse of vragen? Mail dan naar [academy@bouwendnederland.nl](mailto:academy@bouwendnederland.nl) of bel **079 325 21 33**.

## 5.10 GEBORTEVERLOF EN AANVULLEND GEBORTEVERLOF

### Geboorteverlof

Bij geboorteverlof heeft de medewerker recht op eenmaal het aantal werkuren per week betaald verlof. Werkt hij vijf dagen per week, dan heeft hij dus recht op het normale loon over vijf dagen aan geboorteverlof. Hierbij geldt dat de medewerker het verlof binnen vier weken na de bevalling van de partner moet opnemen.

### Aanvullend geboorteverlof

Met het aanvullend geboorteverlof kan je werknemer minimaal één week en maximaal vijf weken aanvullend verlof opnemen. Hierbij wordt geen verschil gemaakt tussen het krijgen van een baby of een meerling. Als iemand dus een tweeling krijgt, wordt het verlof niet verdubbeld. De werknemer hoeft het verlof niet aan een stuk op te nemen, het mag ook verspreid worden over een langere periode. Wel moet je werknemer het verlof binnen de eerste 6 maanden na de geboorte opnemen.

Het aanvullend geboorteverlof is een recht. Je mag de aanvraag dus niet afwijzen. Wél mag je het verlof tot twee weken van tevoren aanpassen. Hiervoor geldt de voorwaarde dat je dit in overleg met de medewerker doet vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. En in dat geval betekent het dat het verlof op een ander moment zal plaatsvinden.

Heb je werknemers in dienst die naast hun werk ook gedeeltelijk een WW-, WIA-, Wajong- of Ziektewetuitkering ontvangen? Dan krijgen ze aanvullend geboorteverlof voor het deel dat ze in loondienst zijn.

### Is het aanvullend geboorteverlof betaald?

Je hoeft als werkgever het loon van je werknemer niet door te betalen tijdens het aanvullend geboorteverlof. De werknemer heeft voor de duur van het aanvullend geboorteverlof recht op een UWV-uitkering van 70% van het dagloon.

Als werkgever vraag jij deze uitkering aan bij het UWV. Je kiest tijdens de aanvraag of het UWV de uitkering direct aan je werknemer betaalt of aan jou.

Als je het UWV het bedrag aan jou als werkgever laat uitkeren, ben je als werkgever verplicht om de volledige uitkering vervolgens door te betalen aan je werknemer. Dit is dan in plaats van het 'normale' salaris.

### Aanvullend geboorteverlof opnemen

De werknemer bepaalt zelf hoe en wanneer hij of zij het aanvullend verlof van één tot maximaal vijf weken indeelt, zolang het maar binnen zes maanden na de geboorte van het kindje wordt opgenomen. De werknemer mag er dus zelf voor kiezen om vijf weken achter elkaar vrij te nemen of om het aanvullend geboorteverlof verspreid op te nemen over zes maanden.

## 5.11 BETAALD EN ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Ouders hebben tot hun kind acht jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof is maximaal 26 keer het aantal uren van hun werkweek.

Als de werknemer geen vaste arbeidsomvang per week heeft, wordt het aantal uren ouderschapsverlof berekend aan de hand van het omrekenen van het aantal jaarlijkse arbeidsuren naar een gemiddeld aantal arbeidsuren per week.

Vanaf 2 augustus 2022 kunnen zij hiervan negen werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. De belangrijkste punten op een rij:

### Betaald ouderschapsverlof

Betaald ouderschapsverlof duurt minimaal 1 en maximaal 9 werkweken. Ouders kunnen het verlof flexibel opnemen. Bijvoorbeeld een aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken. Ouders moeten het betaald ouderschapsverlof verlof opnemen binnen één jaar na de geboorte van het kind. Of binnen één jaar na opname in het gezin, als het om een adoptie- of pleegkind gaat en het kind nog geen acht jaar is. Niet opgenomen werkweken betaald ouderschapsverlof kunnen ouders nog wel opnemen als onbetaald ouderschapsverlof.

De uitkering betaald ouderschapsverlof kan worden aangevraagd, nadat minimaal één keer het aantal uren van de werkweek verlof is opgenomen. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon.

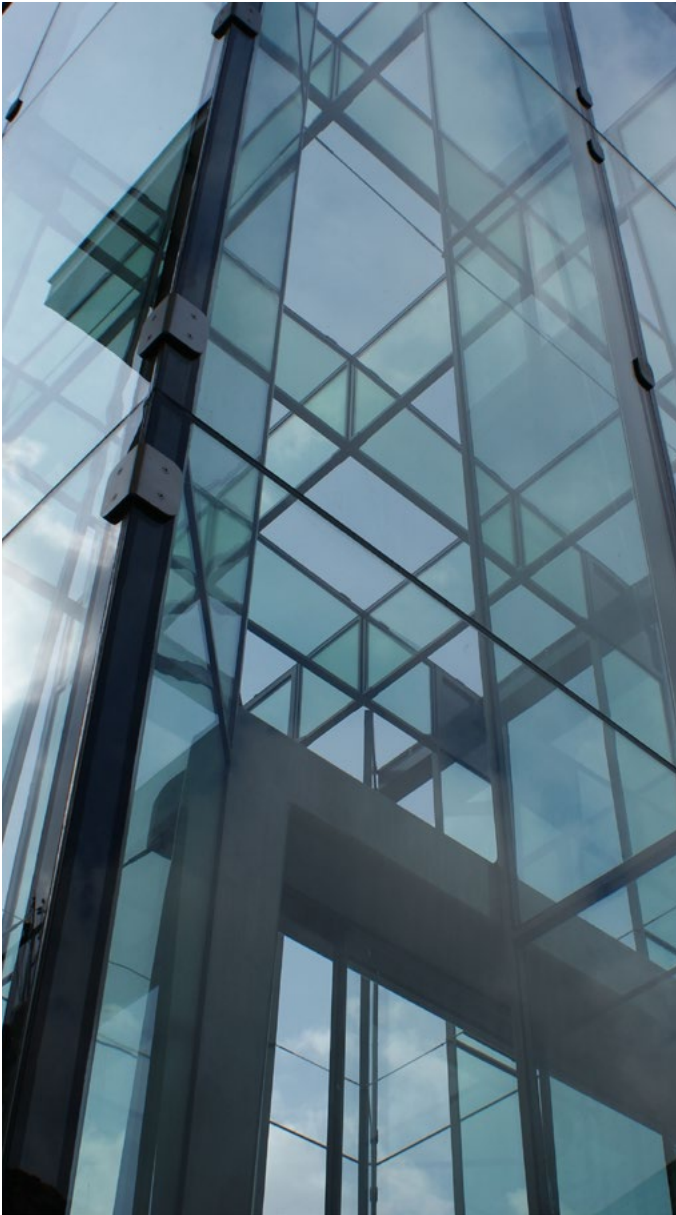
### Onbetaald ouderschapsverlof

Iedere ouder heeft voor elk kind tot acht jaar gedurende maximaal 26 maal de arbeidsduur per week recht op ouderschapsverlof, minus het eventueel opgenomen aantal weken betaald ouderschapsverlof.

De werknemer kan het verlof zelf invullen. Hij kan er bijvoorbeeld voor kiezen om iedere week een dag verlof op te nemen of om de week, dan wel een paar uur op een specifieke dag. De werkgever kan dit alleen weigeren wanneer er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

De daadwerkelijke invulling van het verlof is aan de werknemer zelf. De werknemer hoeft het dus in beginsel niet te besteden aan de verzorging en/of opvoeding van het kind. Als de werknemer deze tijd wil gebruiken om bijvoorbeeld een studie te volgen, het huis te verbouwen of op reis te gaan, kan de werkgever op die grond het verlof niet weigeren.





## 5.12 ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF

Werknemsters hebben in verband met hun zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 3.1 Wet Arbeid en Zorg).

### **Duur zwangerschapsverlof en bevallingsverlof**

Werknemsters mogen vanaf zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum verlof opnemen en houden dan nog tien weken over na de bevalling. In ieder geval moet de werknemster minimaal vier weken voor de uitgerekende datum stoppen met werken. In dat geval blijven dan dus nog twaalf weken verlof na de uitgerekende datum over. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling. De dag van de bevalling hoort nog bij het zwangerschapsverlof.

### **Loonbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt geen loon doorbetaald, maar heeft de werknemster recht op een Ziektewetuitkering. Die uitkering bedraagt 100% van het maximum dagloon. Uiterlijk twee weken voordat de werknemster haar zwangerschapsverlof opneemt, moet de werkgever een aanvraag voor een uitkering indienen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

In de praktijk komt het meestal voor dat de werkgever het loon tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof zal doorbetalen aan de werknemer en dat de werkgever de uitkering van het UWV ontvangt. Of de werkgever altijd verplicht is 100% van het loon door te betalen tijdens zwangerschap, hangt af van de bepalingen in de arbeidsovereenkomst of in de cao. Onze cao vermeldt hier niets over. Arbeidsrechtelijk gezien heeft de werknemster tijdens zwangerschap recht op doorbetaling van 70% van het loon voor zover haar loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon.



# COLOFON

## Doel en inhoud

Deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2024 bevat actuele informatie bedoeld om u te ondersteunen bij uw bedrijfsvoering. De special wordt jaarlijks in de maand januari als onderdeel van het lidmaatschap, aan de leden van Bouwend Nederland toegestuurd.

## Andere bronnen

Bijdragen afgeleid van deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2024 – zoals de meest gestelde vragen en antwoorden – worden ook opgenomen in de digitale ledenbrief die tweewekelijks aan de leden van Bouwend Nederland wordt toegezonden. De special is bovendien, uitsluitend voor leden, beschikbaar op [www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl).

## Reageren

Voor inhoudelijke vragen kunt u op werkdagen contact opnemen met Bouwend Nederland Advies. Deze helpdesk is bereikbaar op werkdagen van 09.00 uur tot 17.00 uur via telefoonnummer 079 3 252 252.

## Oplage

4650 stuks

## Auteur/samensteller

Gerard Werkhoven

## Fotografie

Beeldbank Bouwend Nederland en 123RF.

## Aansprakelijkheid

De inhoud van deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2024 wordt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Bouwend Nederland sluit echter iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in deze special is verschenen. Voor eventuele reacties en/of vragen: [advies@bouwendnederland.nl](mailto:advies@bouwendnederland.nl).

## Copyright

De in deze special Lonen en arbeidsvoorwaarden Bouw & Infra 2024 opgenomen informatie kan worden vermenigvuldigd voor persoonlijk gebruik, met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie of exploitatie door derden, tenzij voorafgaand toestemming is gegeven door de auteur en/of Bouwend Nederland.

**Bouwend Nederland**  
Zilverstraat 69  
Postbus 340  
2700 AH Zoetermeer

**T** 079 3 252 252  
**F** 079 3 252 290  
**E** [info@bouwendnederland.nl](mailto:info@bouwendnederland.nl)  
**W** [www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl)



# AABO

advies & loonadministratie

## Personeel in de bouw is een vak apart!

De CAO Bouw kent een enorme diversiteit aan regels en verplichtingen. Hierdoor zien veel ondernemers door de bomen het bos niet meer.

Vanuit dit oogpunt is ruim 40 jaar geleden Stichting AABO opgericht. Stichting AABO is opgericht door een aantal NVOB leden. Deze aannemers wilden een stichting oprichten die ze de administratieve rompslomp uit handen kon nemen tegen een redelijke prijs.

"Inmiddels is Stichting AABO een B.V. geworden, maar diezelfde dienstverlening staat nog steeds voorop", aldus directeur Erik Hannink.  
"Doordat we ons specifiek op de bouw richten zijn we direct op de hoogte van de CAO ontwikkelingen en kunnen we daarop inspringen".  
"Bij de AABO hanteren we daarnaast vaste prijzen waarbij de meest voorkomende zaken als service zijn inbegrepen".  
"Denk hierbij aan telefonisch CAO uitleg en proforma loonberekeningen".  
"Hiermee voorkomen we die dure `verrassingen` achteraf".

Het verwerken van Loonadministratie vormde jarenlang de hoofdmoot van de dienstverlening. Hoewel dit nog steeds een belangrijke rol speelt is meer en meer de advisering van de ondernemers een grotere rol gaan spelen.

"De adviseurs van de AABO zijn een klankbord voor de ondernemer" legt Erik Hannink uit.  
"We denken samen met de ondernemer mee over de personeelsvraagstukken en salariskosten".  
"We zien bijvoorbeeld dat subsidies en mogelijke declaraties nog te vaak blijven liggen doordat onze relatie daar niet mee bekend is".

Onlangs is de dienstverlening van AABO B.V. uitgebreid met het leveren en verzorgen van een personeelsinformatie systeem dat rechtstreeks verbonden is met de salarisdatabase.  
"Dit systeem ontzorgt onze relaties nog meer en voorkomt dat er op veel verschillende locaties informatie wordt bijgehouden betreffende het personeel".  
"Ook het voorzien van de juiste informatie aan de leidinggevenden zorgt voor een soepele bedrijfsvoering van onze relaties" vertelt Erik Hannink.

De AABO is opgericht in Oost Nederland maar haar klanten bevinden zich inmiddels door heel Nederland.  
"Wanneer ondernemers in de bouw geïnteresseerd zijn in onze dienstverlening kunnen ze uiteraard contact met ons opnemen".  
"We bekijken graag wat wij voor hen kunnen betekenen".



**AABO B.V.**  
Administratie- en Adviesbureau voor  
de Bouwnijverheid in Oost Nederland

Karel Doormanstraat 2  
Postbus 85  
7460 AB Rijssen

T 0548 53 85 00  
info@aabo-rijssen.nl  
www.aabo-rijssen.nl