

**CAO**

HELLENDE  
DAKEN

**TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

**1 januari 2019 tot en met 31 maart 2022**

## CAO VOOR HELLENDE DAKEN 2019 - 2022

### PREAMBULE

Dat partijen bij deze CAO enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van ondernemingen in de sector Hellende Daken uit pure noodzaak gedwongen zijn:

1. de periode van 24 maanden in de ketenregeling voor alle werknemers met een uitvoerende functie en AOW-gerechtigden te verlengen naar 48 maanden ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek;
2. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor alle werknemers met een uitvoerende functie en AOW-gerechtigden te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek;

Dat partijen bij deze CAO gedwongen zijn de onderbrekingsperiode ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek voor alle werknemers met een uitvoerende functie en AOW-gerechtigden te verlagen van 6 naar 3 maanden vanwege het gegeven dat de werkzaamheden in de sector Hellende Daken als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden een seizoensgebonden karakter hebben en de werkzaamheden dientengevolge gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden verricht;

## Artikel 4

1

### DISPENSATIE

Partijen bij deze CAO zijn gezamenlijk bevoegd dispensatie te verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze CAO.

2

Partijen bij deze CAO dragen de behandeling van dispensatieverzoeken over aan de Dispensatiecommissie, waarin 4 leden zitting hebben. Deze leden worden benoemd door de partijen bij deze CAO.

3

Een dispensatieverzoek dient door de werkgever te worden ingediend bij het secretariaat van partijen bij deze CAO.

4

In een dispensatieverzoek dienen de volgende gegevens te zijn opgenomen:

- a. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever indien voor alle werknemers dispensatie wordt gevraagd;
- b. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever én de werknemers, indien de werkgever voor een gedeelte van zijn werknemers dispensatie vraagt;
- c. van welke bepalingen van de CAO dispensatie wordt gevraagd;
- d. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatie verzoek;
- e. de periode waarvoor dispensatie wordt verzocht;
- f. de motivering van het verzoek.

5

De Dispensatiecommissie stuur de indiener van een dispensatieverzoek binnen twee (2) weken na ontvangst van het verzoek een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer de Dispensatiecommissie het verzoek behandelt.

6

Op een dispensatieverzoek wordt door de Dispensatiecommissie binnen dertien (13) weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd een besluit genomen.

Binnen deze termijn kan de Dispensatiecommissie de werkgever en de werknemers die het betreft verzoeken om een nadere (mondelijke) toelichting te geven. Een verzoek om een nadere toelichting wordt automatisch verlengd met de periode tussen het verzoek en de ontvangst van de nadere toelichting.

7

Een dispensatieverzoek kan alleen worden toegekend indien:

- a. voldaan wordt aan de criteria die zijn opgenomen in de bepaling(en) waarvan dispensatie wordt gevraagd;
- b. de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat één (1) of meerdere bepalingen van deze CAO op hem van toepassing zijn;
- c. de door de werkgever voorgestelde dan wel toegepaste arbeidsvoorwaarde(n) regeling(en) niet in strijd is (zijn) met de wettelijke bepalingen.

8

Indien een dispensatieverzoek wordt toegekend dan geldt deze dispensatie vanaf de datum van toekenning en niet met terugwerkende kracht. De beslissing op een dispensatieverzoek is bindend.

9 Indien een dispensatieverzoek niet wordt toegekend dan kan de verzoeker binnen zes (6) weken een klacht indienen bij partijen bij deze CAO. Deze klacht bevat steekhoudende argumenten op grond waarvan de afwijzing naar de mening van de verzoeker op onjuiste gronden is genomen.

10 Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling daarvan zijn voor de verzoeker(s), geen kosten verbonden.

11 Door partijen bij deze CAO en de Dispensatiecommissie worden aan derden geen mededelingen gedaan over een ingediend dispensatieverzoek.

12 De dispensatiecommissie houdt een lijst bij van de genomen dispensatiebesluiten.

## Artikel 17

1 **ARBEIDSOVEREENKOMST**  
De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
- b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid;
- e. de standplaats;
- f. de (duur van een) proeftijd;
- g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
- h. het loon en de wijze en het moment van uitbetaling;
- i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
- j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
- k. de deelname aan een (vroeg)pensioenregeling;

2 De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.

3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers met een uitvoerende functie en aow-gerechtigden.

- a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
- b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 3 maanden meegeteld.

d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 5 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers met een ondersteunende functie

- a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
- b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 6 maanden meegeteld.
- d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 2 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 2 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 4e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

5 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

6 Proeftijd

- a. Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Een kortere of geen proeftijd dient eveneens in de arbeidsovereenkomst te worden overeengekomen.
- b. Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
  1. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
  2. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden en korter dan 12 maanden: 1 maand proeftijd;
  3. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden of langer alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: 2 maanden proeftijd.
- c. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
- d. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dezelfde functie kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

7 Aanzegtermijn

- a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.

- b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
- c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.

#### 8 Opzegtermijn.

- a. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden. Dit is anders wanneer partijen in de arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen.
- b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
  1. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
  2. 5 jaar of langer heeft geduurd: 2 maanden.
- c. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst een andere termijn zijn overeengekomen.

#### 9 Overgangsregeling opzegtermijn

- a. Voor werknemers die 45 jaar en ouder zijn op 1 januari 1999 en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de huidige wet voor hen zou gelden, blijft de langere opzegtermijn gelden.
- b. Voor werknemers als genoemd in sub 1 van dit lid dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
  1. een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
  2. deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

### Artikel 28

1

#### LOON EN LOONSVERHOOGING

Het loon van de werknemer tot en met de leeftijd van 21 jaar is tenminste gelijk aan één van de bedragen in loongroep 1, 2, of 3. Om te bepalen in welke loongroep de werknemer valt, dient te worden aangesloten bij de functiegroepindeling in bijlage 1 van deze CAO, waarbij loongroep 3 correspondeert met functiegroep 2.

2

Het loon van de werknemer vanaf 22 jaar en ouder ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen in loongroep 4.

3

Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt per 1 januari 2019 verhoogd met 2 procent.

4

Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt per 1 juli 2019 verhoogd met 1 procent.

5

De in lid 3 en 4 van dit artikel genoemde loonsverhoging geldt niet voor de werknemers wiens loon boven de 115 procent van de toepasselijke loonschaal uitkomt. De werknemer heeft deels of geheel recht op de loonsverhoging voor zover het nieuwe loon de 115 procent van de van toepassing zijnde loonschaal niet overschrijdt. Het staat de werkgever vrij om de loonsverhoging volledig toe te passen.

6

Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt per 1 januari 2020 verhoogd met 2,25 procent.

7

Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt per 1 januari 2021 verhoogd met 2,25 procent.

8

De loonsverhoging per 1 januari 2022 wordt vóór of uiterlijk op 1 oktober 2021 door partijen bij deze CAO overeengekomen.

### Artikel 38

1

#### ARBEIDSVERHINDERING VANWEGE ONWERKBAAR WEER

Met ingang van 1 januari 2020 gelden in het geval arbeidsverhinderings vanwege onwerkbaar weer de volgende (wettelijke) wachtdagen:

- a. bij vorst, ijzel of sneeuwval: 2 wachtdagen in de periode van 1 november t/m tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;
- b. bij overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07.00 en 19.00 uur ten minste 300 minuten regent: 19 wachtdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
- c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.

2

Indien het weer uitsluitend als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval, overvloedige regenval of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden dan wel de indirecte gevolgen daarvan het verrichten van arbeid onmogelijk maken, en de in lid 1 van dit artikel opgenomen wachtdagen in acht zijn genomen, vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Artikel 7:628, lid 1 tot en met 4 van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

3

Indien de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering, dan geschiedt de betaling van de werkloosheidsuitkering door tussenkomst van de werkgever. De werkgever is verplicht de werkloosheidsuitkering aan te vullen tot 100 procent van het vast overeengekomen brutoloon.

4

De werkgever dient de dag dat de buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet waarbij er arbeidshinder ontstaat, melding te doen bij het UWV. Deze melding is voor de gehele dag. Bij omstandigheden zoals genoemd in lid 1 onder sub a en c van dit artikel dient deze melding vóór 10.00 uur 's ochtends gedaan te worden.

### Artikel 62

#### PENSIOEN- EN AANVULLINGSREGELINGEN

Artikel 62 is vervallen.

## WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE

### LOONGROEP 1

16 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	245,08	980,32	1.062,01	6,14
17 jaar	273,23	1.092,94	1.184,02	6,83
18 jaar	304,85	1.219,39	1.321,00	7,63
19 jaar	340,78	1.363,12	1.476,71	8,52
20 jaar	451,20	1.804,77	1.955,17	11,28
21 jaar	509,23	2.036,90	2.206,64	12,74

### LOONGROEP 2

18 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	387,12	1.548,46	1.683,17	9,68
19 jaar	444,71	1.778,82	1.933,58	11,11
20 jaar	524,81	2.099,21	2.281,88	13,13
21 jaar	559,02	2.236,07	2.430,62	13,98

### LOONGROEP 3

18 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	469,39	1.877,55	2.040,89	11,74
19 jaar	548,19	2.192,76	2.383,55	13,70
20 jaar	610,11	2.440,43	2.652,78	15,26
21 jaar	610,11	2.440,43	2.652,78	15,26

### LOONGROEP 4

21 jaar en ouder (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	526,12	2.104,48	2.287,53	13,16
1B	575,47	2.301,88	2.502,17	14,39
2	610,11	2.440,43	2.652,78	15,26
3	644,33	2.577,32	2.801,51	16,10
4	679,40	2.717,57	2.954,02	16,98
5	713,61	2.854,45	3.102,75	17,84

## WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE

### LOONGROEP 1

16 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	250,60	1.002,38	1.085,90	6,27
17 jaar	279,38	1.117,53	1.210,66	6,98
18 jaar	311,71	1.246,83	1.350,72	7,80
19 jaar	348,45	1.393,79	1.509,94	8,71
20 jaar	461,35	1.845,38	1.999,16	11,53
21 jaar	520,68	2.082,73	2.256,29	13,03

### LOONGROEP 2

18 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	395,83	1.583,30	1.721,04	9,90
19 jaar	454,72	1.818,84	1.977,09	11,36
20 jaar	536,62	2.146,44	2.333,22	13,43
21 jaar	571,60	2.286,38	2.485,31	14,29

### LOONGROEP 3

18 tot en met 20 jaar (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	479,95	1.919,79	2.086,81	12,00
19 jaar	560,52	2.242,10	2.437,18	14,01
20 jaar	623,84	2.495,34	2.712,47	15,60
21 jaar	623,84	2.495,34	2.712,47	15,60

### LOONGROEP 4

21 jaar en ouder (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	537,95	2.151,83	2.331,15	13,46
1B	588,42	2.353,68	2.549,81	14,71
2	623,83	2.495,34	2.703,28	15,60
3	658,83	2.635,31	2.854,92	16,47
4	694,69	2.778,72	3.010,27	17,37
5	729,67	2.918,68	3.161,90	18,24

## WERKNEMERS MET EEN LAGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE

Administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker en telefoniste)  
en logistiek (magazijnbediende en terreinmedewerker)

### LOONGROEP 1 (16 tot en met 21 jaar)

#### Per 1 januari 2020 (wettelijk minimumloon)

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	131,65	526,60	570,70	3,30
17 jaar	150,75	603,00	653,15	3,77
18 jaar	190,80	763,20	826,80	4,77
19 jaar	228,95	915,80	992,15	5,73
20 jaar	305,30	1.221,20	1.322,60	7,64
21 jaar	381,60	1.526,40	1.653,60	9,54

#### 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

TREDE	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
0	392,89	1.571,56	1.702,53	9,82
1	404,88	1.619,51	1.760,36	10,12
2	425,22	1.700,87	1.848,85	10,62
3	446,44	1.785,78	1.941,10	11,17
4	468,51	1.874,05	2.037,13	11,72
5	492,34	1.969,36	2.140,67	12,30
6	516,59	2.066,35	2.246,11	12,91
7	542,57	2.170,26	2.359,06	13,57
8	569,85	2.279,39	2.477,68	14,24
9	598,42	2.393,66	2.601,95	14,96
10	628,31	2.513,23	2.731,86	15,71

## WERKNEMERS MET EEN LAGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE

Administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker en telefoniste)  
en logistiek (magazijnbediende en terreinmedewerker)

### LOONGROEP 1 (16 tot en met 21 jaar)

#### Per 1 januari 2021 (wettelijk minimumloon 1 januari 2020)

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	131,65	526,60	570,70	3,30
17 jaar	150,75	603,00	653,15	3,77
18 jaar	190,80	763,20	826,80	4,77
19 jaar	228,95	915,80	992,15	5,73
20 jaar	305,30	1.221,20	1.322,60	7,64
21 jaar	381,60	1.526,40	1.653,60	9,54

#### 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

TREDE	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
0	401,73	1.606,92	1.740,84	10,04
1	413,99	1.655,95	1.799,97	10,35
2	434,78	1.739,14	1.890,45	10,86
3	456,49	1.825,96	1.984,77	11,42
4	479,05	1.916,21	2.082,97	11,98
5	503,42	2.013,67	2.188,84	12,58
6	528,21	2.112,84	2.296,65	13,21
7	554,78	2.219,09	2.412,14	13,87
8	582,67	2.330,67	2.533,43	14,56
9	611,88	2.447,52	2.660,49	15,30
10	642,44	2.569,78	2.793,32	16,06

## WERKNEMERS MET EEN MIDDELBAAR EN HOGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE

Administratief (boekhouder), technisch (werkvoorbereider en calculator) en leidinggevend (uitvoerder)

### LOONGROEP 2

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	183,60	734,42	795,62	4,70
17 jaar	220,84	883,36	956,97	5,64
18 jaar	254,61	1.018,45	1.103,32	6,51
19 jaar	293,59	1.174,35	1.272,21	7,51
20 jaar	343,81	1.375,25	1.489,86	8,79
21 jaar	405,30	1.621,19	1.756,29	10,36

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

TREDE	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
0	559,02	2.236,07	2.430,61	13,98
1	587,16	2.348,66	2.553,00	14,68
2	616,62	2.466,46	2.681,02	15,41
3	647,35	2.590,07	2.814,70	16,18
4	679,83	2.719,32	2.955,91	16,99
5	713,61	2.854,45	3.102,75	17,84
6	749,55	2.998,22	3.259,02	18,74
7	786,79	3.147,16	3.420,94	19,76
8	826,20	3.304,79	3.592,27	20,65
9	867,33	3.469,28	3.771,13	21,68
10	910,63	3.642,50	3.959,40	22,76

## WERKNEMERS MET EEN MIDDELBAAR EN HOGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE

Administratief (boekhouder), technisch (werkvoorbereider en calculator) en leidinggevend (uitvoerder)

### LOONGROEP 2

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	187,74	750,94	813,52	4,70
17 jaar	225,81	903,24	978,51	5,64
18 jaar	260,34	1.041,36	1.128,14	6,51
19 jaar	300,19	1.200,77	1.300,83	7,51
20 jaar	351,55	1.406,19	1.523,38	8,79
21 jaar	414,42	1.657,67	1.795,81	10,36

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 (inclusief 2,25 procent loonsverhoging)

TREDE	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
0	571,60	2.286,39	2.476,92	14,29
1	600,37	2.401,51	2.601,63	15,01
2	630,49	2.521,96	2.732,13	15,76
3	661,92	2.648,35	2.868,32	16,54
4	695,13	2.780,50	3.012,22	17,38
5	729,67	2.918,68	3.161,90	18,24
6	766,42	3.065,68	3.321,14	19,16
7	804,50	3.217,97	3.486,14	20,21
8	844,79	3.379,15	3.660,74	21,12
9	886,84	35.47,34	3.842,96	22,16
10	931,12	3.724,46	4.034,83	23,27



# CAO

HELLENDE  
DAKEN

CAO-secretariaat Hellende Daken  
Floris Grijpstraat 2  
2596 XE Den Haag

Tel: 085 - 489 90 50  
[info@cao-hd.nl](mailto:info@cao-hd.nl)

[WWW.CAO-HD.NL](http://WWW.CAO-HD.NL)