

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
voor de Bouwnijverheid**

**1 juli 2009 tot en met 31 december 2010**



## **Hoofdstuk 1 Inhoudsopgave**

### **Hoofdstuk 1 Inhoudsopgave 3**

### **Hoofdstuk 2 Inleiding 9**

### **Hoofdstuk 3 Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 10**

### **Hoofdstuk 4 Indiensttreding en ontslag 11**

Artikel 1:	De arbeidsovereenkomst 11
Artikel 2:	Bijzondere verplichtingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst 12
Artikel 3:	Intredekeuring 12
Artikel 4:	Introductie 12
Artikel 5a:	Beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers 13
Artikel 5b:	Beëindiging dienstverband UTA-werknemers 14

### **Hoofdstuk 5 Verplichtingen ten aanzien van de arbeidsverhouding 16**

Artikel 6:	Functie-uitoefening 16
Artikel 7:	Beroepsarbeid voor derden 17

### **Hoofdstuk 6 Arbeidsduur, verzuim en verlof 18**

Artikel 8:	De normale arbeidsduur en arbeidstijden 18
Artikel 9:	Normregeling Arbeidstijden 19
Artikel 10:	Deeltijdwerk 19
Artikel 11a:	Vierdaagse werkweek voor bouwplaatswerknemers van 55 jaar en ouder 19
Artikel 11b:	Vierdaagse werkweek voor UTA-werknemers van 55 jaar en ouder 20
Artikel 12:	Ploegendienst 22
Artikel 13:	Werknemers Kust- en Oeverwerken 22
Artikel 14:	Verschoven uren Infra 22
Artikel 15:	Verplicht overwerk bouwplaatswerknemers 23
Artikel 16:	Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers 23
Artikel 17:	Overwerk UTA-werknemers 24
Artikel 18:	Bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemer 24
Artikel 19a:	Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers 25
Artikel 19b:	Roostervrije dagen UTA-werknemers 26
Artikel 20a:	Regeling bouwplaatswerknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderend bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden 27
Artikel 20b:	Regeling UTA-werknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderend bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden 28

Artikel 21:	Kort verzuim 28
Artikel 22:	Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof 29
Artikel 23a:	Vakantie bouwplaatswerknemers 30
Artikel 23b:	Vakantie UTA-werknemers 31
Artikel 24:	Feestdagen 32

## **Hoofdstuk 7 Functie-indeling en inkomen 33**

Artikel 25a:	Functie-indeling bouwplaatswerknemers 33
Artikel 25b:	Functie-indeling UTA-werknemers 33
Artikel 26a:	Wijze van loonbetaling bouwplaatswerknemers 33
Artikel 26b:	Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie 34
Artikel 27:	Garantielonen en inloopschalen vakvolwassen bouwplaatswerknemers 34
Artikel 28:	Garantielonen jeugdige bouwplaatswerknemers 35
Artikel 29:	Salarisschalen UTA-werknemers 37
Artikel 30:	Loons- en salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen 38
Artikel 31:	Suppletie bij herhalingsoefeningen voor UTA-werknemers 38
Artikel 32a:	Vakantie-uitkering voor bouwplaatswerknemers 38
Artikel 32b:	Vakantie-uitkering voor UTA-werknemers 39
Artikel 33:	Prestatiebeloning bouwplaatswerknemers 39

## **Hoofdstuk 8 Vergoedingen en toeslagen 40**

Artikel 34a:	Stagevergoeding bouwplaatswerknemers 40
Artikel 34b:	Stagevergoeding UTA-werknemers 40
Artikel 35a:	Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers 40
Artikel 35b:	Overwerkvergoeding UTA-werknemers 41
Artikel 36:	Vergoeding bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemers 41
Artikel 37:	Toeslag verschoven uren Tijwerk en Infra 41
Artikel 38:	Toeslag ploegendienst bouwplaatswerknemers 42
Artikel 39:	Toeslag steenzetterswerkzaamheden 42
Artikel 40:	Vergoeding voor bouwplaatswerknemers bij verafgelegen werken 42
Artikel 41a:	Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers 43
Artikel 41b:	Reis- en verhuiskostenvergoeding UTA-werknemers 44
Artikel 42:	Reisurenvergoeding bouwplaatswerknemers 44
Artikel 43:	Chauffeurstoeslag bouwplaatswerknemers 46
Artikel 44:	Premie schadevrij rijden bouwplaatswerknemers 46
Artikel 45:	Kostenvergoedingen bouwplaatswerknemers 46
Artikel 46a:	EHBO-vergoeding bouwplaatswerknemers 47
Artikel 46b:	EHBO-vergoeding UTA-werknemers 47

## **Hoofdstuk 9 Overige inkomensvoorzieningen 48**

Artikel 47:	Voorziening bij ongeval 48
Artikel 48a:	Voorziening bij overlijden bouwplaatswerknemers 48
Artikel 48b:	Voorziening bij overlijden UTA-werknemers 48
Artikel 49:	Ziektekostenverzekering 48

## **Hoofdstuk 10 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid 49**

- Artikel 50: Loondoorbetaling bij ziekte 49
- Artikel 51: Bonus bij re-integratie in tweede ziektejaar 49
- Artikel 52a: Arbeidsongeschiktheid bouwplaatswerknemers als gevolg van arbeid voor derden 49
- Artikel 52b: Arbeidsongeschiktheid UTA-werknemers als gevolg van arbeid voor derden 49
- Artikel 53: Aanvulling werkloosheidsuitkering 50
- Artikel 54: Aanvullende uitkeringen en rechten arbeidsongeschikten 50
- Artikel 54a: WGA-verzekering 50

## **Hoofdstuk 11 Bedrijfstoneigen regelingen 51**

- Artikel 55: Sociale Fondsen 51
- Artikel 56: Financiering collectieve belangen 51

## **Hoofdstuk 12 Tijdsparfondsen 52**

- Artikel 57a: Tijdsparfondsen voor bouwplaatswerknemers 52
- Artikel 57b: Tijdsparfondsen voor UTA-werknemers 53

## **Hoofdstuk 13 Opleiding, scholing, loopbaanbeleid en arbeidsmarkt 54**

- Artikel 58a: Partiële leerplicht bouwplaatswerknemers 54
- Artikel 58b: Partiële leerplicht UTA-werknemers 54
- Artikel 59a: De beroepsopleiding voor bouwplaatswerknemers 54
- Artikel 59b: De beroepsopleiding voor UTA-werknemers 55
- Artikel 60: Taken leermeester 55
- Artikel 61a: Scholing voor bouwplaatswerknemers 55
- Artikel 61b: Scholing UTA-werknemers 56
- Artikel 62: Loopbaanbeleid 57
- Artikel 63: Erkenning verworven kwalificaties bouwplaatswerknemers 57
- Artikel 64: Vacatures 57
- Artikel 65: Illegale werken 57

## **Hoofdstuk 14 Veiligheid en gezondheid 58**

- Artikel 66: Stichting Arbouw 58
- Artikel 67: Verzuimbeleid en verzuimregistratie 58
- Artikel 68: Werkdrukmaatregelen UTA-werknemers 58
- Artikel 69: Re-integratie 58
- Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen bouwplaatswerknemers 60
- Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen UTA-werknemers 62
- Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra 63

## **Hoofdstuk 15 Medezeggenschap 64**

- Artikel 72: Vakbondsactiviteiten in de onderneming 64
- Artikel 73: Bevoegdheden ondernemingsraad 64
- Artikel 74: Medezeggenschap in bouwcombinaties 65
- Artikel 75: Fusie 65
- Artikel 76: Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting 65
- Artikel 77: Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming 66
- Artikel 78: Sociaal Jaarverslag 66

## **Hoofdstuk 16 Arbeid en privé 67**

- Artikel 79: Kinderopvang 67

## **Hoofdstuk 17 Pensioen, excedentregeling en levensloop 68**

- Artikel 80a: Ouderdomspensioen bouwplaatswerknemers tot en met 31 december 2005 68
- Artikel 80b: Ouderdomspensioen UTA-werknemers tot en met 31 december 2005 68
- Artikel 81a: Vroegpensioenregeling bouwplaatswerknemers tot en met 31 december 2005 68
- Artikel 81b: Vroegpensioenregeling UTA-werknemers en de voorwaardelijke regelingen tot en met 31 december 2005 68
- Artikel 82a: Pensioen- en aanvullingsregelingen bouwplaatswerknemers 68
- Artikel 82b: Pensioen- en aanvullingsregelingen UTA-werknemers 68
- Artikel 82c: Excedentregeling UTA-werknemers 69
- Artikel 82d: Pensioenopbouw in het tweede ziektejaar 71
- Artikel 83: Levensloopregeling 71

## **Hoofdstuk 18 Partijenafspraken 72**

- Artikel 84: Verplichtingen van werknemers- en werkgeversorganisaties 72
- Artikel 85: Plaatselijk overleg en bemiddeling 72
- Artikel 86: Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak 72
- Artikel 87a: Klokkenuidersregeling 73
- Artikel 87b: Studies 73
- Artikel 87c: Overige afspraken 74

## **Hoofdstuk 19 Contractbepalingen 75**

Artikel 88:	Definities 75
Artikel 89:	Horizontale werkingssfeer 78
Artikel 90a:	Verticale werkingssfeer UTA-werknemers 80
Artikel 90b:	Overstap UTA-werknemers 80
Artikel 91:	Uitzendarbeid 80
Artikel 92:	Buitenlandse werknemers 82
Artikel 93:	Werken in het buitenland (bouwplaatswerknemers) 82
Artikel 94:	Werken in België (bouwplaatswerknemers) 82
Artikel 95:	Werken in Duitsland of Frankrijk (bouwplaatswerknemers) 82
Artikel 96a:	Onderaanneming 83
Artikel 96b:	Inleen uitzendkrachten 83
Artikel 97:	Werkingsfeeronderzoeken 83
Artikel 98:	Geschillen 83
Artikel 99:	Dispensatieverzoeken 83
Artikel 100:	Nalevingonderzoeken 84
Artikel 101:	Looptijd 84
Artikel 102:	Overgangsbepalingen 84

## **Bijlagen bij de Cao voor de Bouwnijverheid 85**

Bijlage 1:	Voorbeeldarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1	86
Bijlage 2a-1:	Functionelijst bouwplaatswerknemers	88
Bijlage 2a-2:	Functie- en loonstructuur Steigerbouw bouwplaatswerknemers	101
Bijlage 2b:	Functioniestructuur UTA-werknemers	103
Bijlage 3:	Opzegtermijnen bouwplaatswerknemers als bedoeld in artikel 5a	131
Bijlage 4:	Normregeling Arbeidstijden	133
Bijlage 5:	Vierdaagse werkweek voor werknemers ouder dan 55 jaar	137
Bijlage 6:	Familieschema	143
Bijlage 7a:	Loontabellen bouwplaatswerknemers	144
Bijlage 7b:	Salarisschalen UTA-werknemers	155
Bijlage 8:	Beroepsopleiding bouwplaatswerknemers	165
Bijlage 9:	Individueel pakket preventiezorg	168
Bijlage 10:	Arbo- en verzuimbeleid	169
Bijlage 11:	Protocol veilig aanslaan van lasten	171
Bijlage 12:	Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen voor doelgroepen	172
Bijlage 13a:	Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden UTA	173
Bijlage 13b:	Voorwaarden collectieve excedentregeling	179
Bijlage 13c:	VUT-voorwaarden van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO	180
Bijlage 14:	Civieltechnische werkzaamheden	185
Bijlage 15:	Toepassing Cao voor de Bouwnijverheid voor uitzendkrachten als bedoeld in artikel 91	187
Bijlage 16:	Toepassing Cao voor de Bouwnijverheid voor buitenlandse arbeidskrachten als bedoeld in artikel 92 lid 1	194
Bijlage 17:	Reglement plaatselijke en regionale commissies	206
Bijlage 18:	Stichting Tijdsparfondsen voor de Bouwnijverheid	209
Bijlage 19:	Overzicht weerstations per postcodegebied (zoals bedoeld in artikel 20a lid 3)	218
Bijlage 20:	Reglement Werkingsfeer (zoals bedoeld in artikel 97)	220
Bijlage 21:	Reglement Geschillen (zoals bedoeld in artikel 98)	223
Bijlage 22:	Reglement Dispensatie (zoals bedoeld in artikel 99)	226
Bijlage 23:	Reglement Naleving (zoals bedoeld in artikel 100)	228

## **Adressen cao-partijen 232**

## **Trefwoordenregister Cao voor de Bouwnijverheid 234**



## Hoofdstuk 2 Inleiding

### Minimum-cao

De Cao voor de Bouwnijverheid is een zogeheten minimum-cao. Dat betekent dat in ondernemingen alleen in voor de werknemer gunstige zin van de cao mag worden afgeweken.

### Algemeenverbindendverklaring

Door algemeenverbindendverklaring (avv) gelden de meeste bepalingen van deze cao voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen. Sommige bepalingen worden bij het verzoek om avv buiten beschouwing gelaten. Die zijn slechts bindend voor georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Dit geldt ook voor bepalingen die het Ministerie van SZW buiten de avv laat. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. In hoeverre ook andere bepalingen buiten de avv blijven, zal blijken uit de behandeling van het avv-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het avv-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de avv vallen. Het avv-besluit wordt gepubliceerd op [www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl) en op [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl). De avv treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

### Bouwplaats- en uta-werknemers

Sommige cao-bepalingen gelden alleen voor bouwplaatswerknemers. Bij die bepalingen staat in de kantlijn dit helmsymbool. Andere bepalingen gelden alleen voor uta-werknemers. Daarbij staat een beeldscherm symbool. Bij cao-bepalingen die voor alle werknemers gelden, zijn geen symbolen afgebeeld.

Let op: uitvoerders doen hun werk wel op de bouwplaats, maar zijn volgens de cao uta-werknemers.

## **Hoofdstuk 3 Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010**

Tussen de ondergetekenden:

1. Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven, statutair gevestigd te Gouda,
2. NVB, vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers, statutair gevestigd te Voorburg,
3. de Vereniging van Waterbouwers in Bagger-, Kust- en Oeverwerken (VBKO), statutair gevestigd te Leidschendam, hierna te noemen de Vereniging van Waterbouwers,
4. de Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN), statutair gevestigd te Utrecht,

partijen ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisaties',

en



1. FNV Bouw, statutair gevestigd te Woerden,
2. CNV Hout en Bouw, statutair gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## Hoofdstuk 4 Indiensttreding en ontslag

### Artikel 1: De arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd dient schriftelijk te zijn aangegaan en ten minste de volgende gegevens te bevatten:
  - de datum van indiensttreding;
  - de duur van het dienstverband;
  - de eventuele proeftijd;
  - de arbeidstijden;
  - de functie-indeling;
  - de standplaats (indien van toepassing);
  - het vast overeengekomen loon dan wel de salariëring (bruto) per betalingsperiode;
  - de samenstelling van het vast overeengekomen loon;
  - een bepaling dat op de arbeidsovereenkomst deze cao van toepassing is;
  - eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden.Een voorbeeldarbeidsovereenkomst is te vinden in bijlage 1 van deze cao.
2. Een proeftijd is slechts geldig indien deze bij schriftelijk aangegane overeenkomst tot stand is gekomen.
  -  Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met *bouwplaatswerknemers* dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
    - bij een arbeidsovereenkomst korter dan een jaar: twee weken;
    - bij een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer, maar korter dan 2 jaar: 1 maand;
    - bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer: 2 maanden.
  -  Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met *UTA-werknemers* dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
    - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: twee maanden.
    - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
      - korter dan twee jaar: ten hoogste een maand
      - van twee jaar of langer: ten hoogste twee maanden
      - waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld: ten hoogste een maand.
3. a. In afwijking van artikel 7:668a, lid 1 BW, geldt voor *bouwplaatswerknemers* bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
  - drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode van niet meer dan drie maanden en een periode van vierentwintig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, is overschreden;
  - meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.
- b. Indien de werkgever de gelegenheid heeft om een contract voor bepaalde tijd te verlengen zonder dat daardoor sprake is van omzetting naar een contract voor onbepaalde tijd, doch hij hiervan geen gebruik maakt, is het de werkgever niet toegestaan voor de desbetreffende werkzaamheden een uitzendkracht in te huren. Enige uitzondering hierop is de situatie waarin het contract niet wordt verlengd vanwege aantoonbaar disfunctioneren van de werknemer.
- c. Voor de toepassing van dit artikellid worden kortdurende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke uitsluitend worden aangegaan ter bestrijding van de gladheid in de winterperiode niet meegeteld.

## **Artikel 2: Bijzondere verplichtingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst**

1. De door de leden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, partij bij deze cao, te sluiten individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze cao.
2. Werknemers, georganiseerd bij werknemersorganisaties, mogen bij werkgevers niet georganiseerd bij werkgeversorganisaties niet werken onder voorwaarden, die in voor de werknemers ongunstige zin afwijken van de in de cao vastgelegde bepalingen.
3. Werkgevers mogen werknemers niet georganiseerd bij werknemersorganisaties, niet tewerkstellen onder voorwaarden, die in voor de werknemer ongunstige zin afwijken van de in de cao vastgelegde bepalingen.

## **Artikel 3: Intredekeuring**

1. Een verplichte intredekeuring geldt ten aanzien van functies die zware lichamelijke arbeid met zich meebrengen en/of waarbij de veiligheid van derden in het geding is, zowel op de bouwplaats als in de werkplaats, indien:
  - a. een werknemer voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever in de zin van deze cao;
  - b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze cao.

De betreffende functies zijn met een asterisk (\*) gemerkt in de functielijst bouwplaats-werknemers (bijlagen 2a-1 en 2a-2) en/of de functiematrix UTA-werknemers (bijlage 2b).

2. Het is de werkgever die een kandidaat-werknemer wil aannemen voor een functie als bedoeld in lid 1 niet toegestaan een arbeidsovereenkomst aan te gaan, indien niet gelijktijdig de uitslag van intredekeuring uitwijst dat de werknemer geschikt is voor de beoogde functie. De geschiktheidsverklaring moet worden verwerkt in de arbeidsovereenkomst, waarvan een model is opgenomen in bijlage 1.
3. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken terzake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de privacy.
5. Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.
6. Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

## **Artikel 4: Introductie**

1. De werkgever zal bij het in dienst nemen van een werknemer zorgdragen voor een goede introductie. De introductie zal onder andere de volgende punten omvatten:
  - a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
  - b. informatie over de aard en duur van het object en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
  - c. kennismaking op het werk;
  - d. zowel mondelinge als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
  - e. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> Zie ook artikel 61a lid 4 inzake de basiscursus 'Veilig en gezond werken'.

- f. informatie over de opleidingsmogelijkheden;
- g. indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad.

## 📌 Artikel 5a: Beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. In afwijking van artikel 7:672, lid 2 en lid 3 BW, wordt de door de werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van de tabellen opgenomen in bijlage 3.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672, lid 4 BW kan de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met een maand worden bekort indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV WERKbedrijf. In dat geval kan de opzegtermijn nooit minder dan één maand bedragen.
4. De opzegging door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden. Met inachtneming van de opzegtermijn kan de feitelijke beëindiging van het dienstverband uitsluitend na afloop van de laatste dag van een loonweek plaatsvinden.
5. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
6. Het bepaalde in de leden 2 en 4 geldt niet voor chauffeurs, als bedoeld in de functielijst bouwplaatswerknemers (bijlage 2a-1), nummers 23, 65 en 92. Voor hen gelden de wettelijke bepalingen van de opzegtermijnen.
7.
  - a. Indien bij de beëindiging van een dienstverband na 1 januari 2006 niet opgenomen, door te betalen vakantiedagen resterend, zal de werkgever die dagen uitbetalen, of de werknemer de gelegenheid bieden die dagen alsnog op te nemen vóór de beëindiging van het dienstverband.
  - b. Indien bij de beëindiging van een dienstverband na 1 januari 2006 meer doorbetaalde vakantiedagen zijn opgenomen dan de werknemer had opgebouwd, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
8.
  - a. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen, door te betalen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.
  - b. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
  - c. Indien de werknemer op het tijdstip van een faillissement van de werkgever recht heeft op een groter aantal roostervrije dagen dan feitelijk opgenomen, worden deze dagen geacht niet te zijn opgenomen tijdens de opzegtermijn, tenzij ze aantoonbaar vooraf reeds tijdens die periode waren ingeroosterd.
9. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eventueel saldo aan overuren uitbetaald, conform het bepaalde in artikel 35a inzake de overwerktoeslag.
10. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een kalenderjaar vindt geen verrekening plaats van de door de werkgever aan de werknemer betaalde bijdrage aan de levensloopregeling, als bedoeld in artikel 83.
11. vervallen.

12. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, kan de werkgever de dienstbetrekking wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel geldende opzegtermijnen, als een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd arbeidsongeschikt is en er tijdens de arbeidsongeschiktheid geen werk voor betreffende werknemer meer voorhanden is. Het betreft hier werk op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht. De dienstbetrekking eindigt in dat geval echter niet direct na verstrijken van de opzegtermijn, maar pas op het moment dat de werknemer weer arbeidsgeschikt is. Indien toestemming van UWV WERKbedrijf is verkregen, kan het dienstverband in elk geval worden beëindigd, wanneer de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd.
13. In afwijking van artikel 7:670 lid 3 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat:
  - een meerderjarige werknemer die als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst;
  - een minderjarige werknemer die als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst mits hij bij zijn opkomst ten minste een jaar in dienst is van de werkgever;
 kan de werkgever in deze gevallen wel opzeggen indien de opzegging ook zou zijn geschied wanneer de genoemde omstandigheden zich niet zouden hebben voorgedaan.
14. Bij arbeidsverhinderende door vorst of een daarmee in het reglement van de Stichting Risicofonds voor de Bouwnijverheid gelijkgestelde omstandigheid, kan een werknemer geen ontslag worden aangezegd. Een vóór deze arbeidsverhinderende aangezegd ontslag, dan wel een ontslag dat voortvloeit uit het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt hierdoor echter niet opgeschort. Evenmin verzet deze arbeidsverhinderende zich tegen ontslag op staande voet, wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW<sup>2</sup>.
15. Voor werknemers in de industriële steigerbouw geldt een ontslagverbod in de periode van 1 november tot en met 1 april. Bovengenoemd verbod is geregistreerd op naam, tenzij het bedrijf de voorkeur te kennen geeft om het totale personeelsbestand onder de ontslagbescherming te brengen. Dit ontslagverbod is voor de werkgever niet van toepassing indien er een dringende reden aanwezig is als bedoeld in artikel 7:678 BW.

## ■ Artikel 5b: Beëindiging dienstverband UTA-werknemers

1. De opzegging door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden. Met inachtneming van de opzegtermijn kan de feitelijke beëindiging van het dienstverband uitsluitend na afloop van de laatste dag van een loonbetalingsperiode plaatsvinden. Bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik kan een andere dag daarvoor worden aangewezen.
2. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672, lid 2 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672, lid 4 BW kan de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met een maand worden bekort indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV WERKbedrijf. In dat geval kan de opzegtermijn nooit minder dan één maand bedragen.
4. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672, lid 3 BW bedraagt de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn één maand.

<sup>2</sup> De werkgever is verplicht de werknemer in geval van ontslag wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW daarvan direct mondeling mededeling te doen.

5.
  - a. Indien bij de beëindiging van een dienstverband niet opgenomen, door te betalen vakantiedagen resteren, zal de werkgever die dagen uitbetalen, of de werknemer de gelegenheid bieden die dagen alsnog op te nemen vóór de beëindiging van het dienstverband.
  - b. Indien bij de beëindiging van een dienstverband na 1 januari 2006 meer doorbetaalde vakantiedagen zijn opgenomen dan de werknemer had opgebouwd, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
6.
  - a. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen, door te betalen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.
  - b. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
  - c. Indien de werknemer op het tijdstip van een faillissement van de werkgever recht heeft op een groter aantal roostervrije dagen dan feitelijk opgenomen, worden deze dagen geacht niet te zijn opgenomen tijdens de opzegtermijn, tenzij ze aantoonbaar vooraf reeds tijdens die periode waren ingeroosterd.
7. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een kalenderjaar vindt geen verrekening plaats van de door de werkgever aan de werknemer betaalde bijdrage aan de levensloopregeling, als bedoeld in artikel 83.
8. Een voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking eindigt in elk geval met het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer 65 jaar wordt, tenzij anders wordt overeengekomen.

## Hoofdstuk 5 Verplichtingen ten aanzien van de arbeidsverhouding

### Artikel 6: Functie-uitoefening

1. a. De *bouwplaatswerknemer* is verplicht:
  - de werkzaamheden die hem door of vanwege de werkgever worden opgedragen, zijn beroep in aanmerking genomen, naar diens voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten;
  - andere, in verband met zijn beroep passende arbeid te verrichten voor zover en zolang hij de werkzaamheden waarvoor hij is aangenomen niet kan verrichten;
  - zich voor zijn doen en laten te richten naar het gedrag van de goede en plichtsgetrouwe werknemer.
- b. De *UTA-werknemer* is gehouden de aan hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden die samenhangen met de uitoefening van zijn functie op de door of vanwege de werkgever in redelijkheid te bepalen plaats op de best mogelijke wijze uit te voeren. Bovendien kunnen de werknemer na redelijk overleg andere werkzaamheden worden opgedragen, wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
- 2. Bij functiewijziging ten gevolge van technologische vernieuwingen is de werkgever gehouden de bij hem in dienst zijnde *UTA-werknemers* bij voorkeur voorrang te geven boven externe kandidaten.
- 3. De *UTA-werknemer* is gehouden, tenzij er gegronde bezwaren zijn, arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
  - a. indien het werk betreft bij een werkmaatschappij of een dochteronderneming, dan wel bij de moedermaatschappij van de werkgever c.q. bij een combinatie waarbij de werkgever direct of door middel van een werkmaatschappij of een dochteronderneming dan wel door zijn moedermaatschappij betrokken is;
  - b. in bijzondere gevallen waaronder begrepen tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.

In de onder a. en b. genoemde gevallen zal de arbeid worden verricht, onder handhaving van de arbeidsverhouding met zijn oorspronkelijke werkgever en onder ten minste dezelfde voorwaarden, tenzij schriftelijk tussen betrokken werkgever en werknemer anders is overeengekomen. De extra reis- en verblijfkosten, welke in verband met deze tewerkstelling moeten worden gemaakt, zijn voor rekening van de werkgever, volgens een daartoe vast te stellen regeling.
- 4. De *bouwplaatswerknemer* is gehouden - tenzij hij daartegen gegronde bezwaren heeft - arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
  - a. incidenteel voor een korte tijdsduur;
  - b. in geval van tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.

In de onder a. en b. genoemde gevallen zal de arbeid worden verricht onder ten minste dezelfde voorwaarden als wanneer hij in de onderneming van zijn werkgever arbeid verricht.
- 5. Het is de werkgever geoorloofd de *bouwplaatswerknemer* arbeid te doen verrichten voor een dochter- of andere aan de zijne verwante onderneming, mits onder ten minste dezelfde voorwaarden als die welke voor diens arbeid in de onderneming van de werkgever gelden. De arbeidsverhouding met de uitlenende werkgever wordt dan gehandhaafd, tenzij het tegendeel met de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Een eventuele nieuwe arbeidsovereenkomst met de dochter- of verwante onderneming dient schriftelijk, onder dezelfde voorwaarden, te worden aangegaan. De werkgever is verplicht aan Cordares opgaat te doen van de werknemer die hij heeft uitgeleend.



## ▲ Artikel 7: Beroepsarbeid voor derden

1. Het is de *bouwplaatswerknemer* niet toegestaan in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden te verrichten, tenzij hij daartoe vooraf schriftelijk toestemming heeft verkregen van de regionale dan wel plaatselijke commissie als bedoeld in artikel 85.
2. Onverminderd de bevoegdheid tot ontslag op staande voet wegens de aanwezigheid van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, is de werkgever gerechtigd bij overtreding van het bepaalde in lid 1, alsmede bij ernstige afwijking van het bepaalde in artikel 6 lid 1 - als hoedanig onder meer gelden: het herhaaldelijk te laat komen op of het moedwillig verzuimen van het werk - een schorsing toe te passen van maximaal een week zonder doorbetaling van loon.

## Hoofdstuk 6 Arbeidsduur, verzuim en verlof

### Artikel 8: De normale arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt veertig uur per werkweek en acht uur per dag. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De zaterdag en zondag worden niet als normale werkdagen beschouwd.
2. De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer in zijn onderneming c.q. op de bouwplaats worden vastgesteld.
3. De arbeid voor *bouwplaatswerknemers* wordt verricht tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
4. Voor *bouwplaatswerknemers* geldt voorts dat, indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden voorgeschreven pauze, zoals opgenomen in bijlage 4 van deze cao, en de reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur per dag, de arbeidstijd in zoverre zal worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren betaald worden.
5. Voor *partieel leerplichtigen* die niet deelnemen aan de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) bedraagt de arbeidsduur 24 uur per week voor hen die twee dagen per week partieel leerplichtig zijn en 32 uur per week voor hen die één dag per week partieel leerplichtig zijn. Voor de definitie van partiële leerplicht wordt verwezen naar bijlage 8.
6. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vastleggen, met inachtneming van de cao. De werkgever zal daarbij rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en zorgdragen voor een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon. Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat het arbeidspatroon per kwartaal ten minste 28 dagen voor aanvang van dat kwartaal is vastgesteld. Van deze termijn kan worden afgeweken met instemming van de betrokken werknemer.
7. Het werken op zaterdagen en zondagen kan niet worden verplicht.
8. Een werknemer die ernstige gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zon- en erkende christelijke feestdagen kan hiertoe niet verplicht worden, indien de werknemer dit tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan de werkgever kenbaar maakt.
9. *Bouwplaatswerknemers* jonger dan 18 jaar mogen geen overwerk verrichten.
10. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een afwijkende arbeidstijdenregeling van toepassing zijn indien en voorzover deze regeling de normale arbeidsduur van 40 uur per week niet overschrijdt en mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. De bepalingen van artikel 73 van deze cao zijn van toepassing. De volgende randvoorwaarden dienen in acht genomen te worden:
  - voor de afwijkende werktijden gelden de normen van de Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4 van deze cao, als uiterste grens;
  - de zaterdag en zondag kunnen niet als normale werkdagen beschouwd worden;
  - in geval van zondagsarbeid in de Burgerlijke en Utiliteitsbouw-sector heeft de werknemer aanspraak op minimaal 8 vrije zondagen per 13 weken;
  - in geval van een afwijkende arbeidstijdenregeling waarbij gedurende een bepaalde periode meer dan 8 uur (maximaal 9 uur) per dag en in een andere periode minder dan 8 uur per dag (gemiddeld 40 uur per week over een periode van 13 weken) wordt gewerkt, bedraagt de duur van het dienstverband ten minste anderhalf maal de duur van de afwijkende arbeidstijdenregeling;
  - bij een arbeidstijdpatroon van minder dan vijf werkdagen per week, dient de beloning en de opbouw van rechten ten behoeve van de in artikel 55 genoemde fondsen vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek;
  - werknemers van 55 jaar of ouder behouden de mogelijkheid te komen tot een vierdaagse werkweek bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dag, zoals bepaald in artikel 11a en 11b;

- de ondernemingsraad moet van de overeengekomen afwijkende werktijdenregeling melding doen bij het secretariaat van cao-partijen.
11. Voor (specifieke groepen) werknemers kunnen, indien afwijking van de normale wekelijkse arbeidsduur is gewenst, maatwerkafspraken worden gemaakt. Hiervoor dient de werkgever in overleg te treden met de vakbonden FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en Vakvereniging HZC.

## Artikel 9: Normregeling Arbeidstijden

Indien en voorzover in deze cao niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4 van deze cao, van toepassing, met dien verstande dat in geval van zondagsarbeid in de Burgerlijke en Utiliteitsbouw-sector de werknemer aanspraak heeft op minimaal acht vrije zondagen per dertien weken.

## Artikel 10: Deeltijdwerk

1. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn standpunt aan de werknemer bekend maken.
2. Indien sprake is van deeltijdarbeid voor *bouwplaatswerknemers* zullen de volgende bepalingen van deze cao naar rato van de omvang van de arbeidsduur, zoals gedefinieerd in artikel 8, worden toegepast: de bepalingen uit de artikelen 19a (roostervrije dagen), 21 lid 2 (kort verzuim), 23a (vakantiedagen), 27, 28 en 30 (garantielonen, loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen), 39 (toeslag steenzetters) en 44 (premie schadevrij rijden).
3. Wanneer de omvang van het dienstverband wijzigt geldt dat het aantal individuele roostervrije dagen wordt bepaald door het totaal aantal roostervrije dagen naar rato van de omvang van de nieuwe arbeidsduur onder aftrek van het aantal reeds genoten roostervrije dagen.
4. Ten aanzien van de artikelen 41a en 42 (reiskosten en reizen bouwplaatswerknemers) geldt dat deze in geval van deeltijdarbeid in afwijking van bovenstaande artikelen naar rato van het aantal gewerkte dagen per week worden toegepast.
5. Indien sprake is van deeltijdarbeid voor *UTA-werknemers* zullen de bepalingen van deze cao naar rato van de omvang van de arbeidstijd worden toegepast. Dit naar rato-principe geldt echter niet voor toepassing van de artikelen 17 en 35b (overwerkregeling) en 41b (reis- en verhuiskostenregeling).

## Artikel 11a: Vierdaagse werkweek voor bouwplaatswerknemers van 55 jaar en ouder

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur). Artikel 10 lid 1 is van overeenkomstige toepassing. Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek met inachtneming van lid 2 over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
2. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen (inclusief scholingsdagen) en zijn senioren<sup>3</sup> met dien verstande dat vijftien verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 23a. Het resterende aantal benodigde dagen wordt door de werknemer 'gekocht', met dien verstande dat een werknemer, die in geval van een collectieve bedrijfssluiting binnen een kalenderjaar dagen tekort komt (rekening houdend met het recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie) recht heeft op maximaal vijf extra roostervrije

<sup>3</sup> *Werknemers van 55 tot en met 59 jaar hebben recht op tien extra verlofdagen. Werknemers vanaf de 60-jarige leeftijd hebben recht op dertien extra verlofdagen. De werkgever kan de loonkosten over deze dagen declareren bij het Aanvullingsfonds.*

dagen. In afwijking van artikel 19a lid 4 van deze cao geschiedt de vaststelling van de in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen in goed overleg tussen werkgever en de desbetreffende werknemer. De opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen. Bijlage 5 bevat voorbeeldroosters voor de jaren 2009 en 2010.

3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 23a.
4. De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage wordt in 2009 en 2010 als volgt berekend:

$$\frac{\text{aantal kooldagen} \quad X \quad 1,08}{261}$$

5. Met betrekking tot de premies en afdrachten over kooldagen geldt het volgende. De pensioenpremies worden berekend over de pensioengrondslag en de premie Invaliditeitspensioen over het premieloon vóór aftrek van het aankoopbedrag. De waarde van de te 'kopen' dagen kan niet in mindering worden gebracht op de grondslag voor de bedrijfstakeigen regelingen of de vakantietoelage. Dat deel van de premie O&O-fonds dat betrekking heeft op het Scholingsfonds behoeft de werkgever niet af te dragen. De werknemer kan twee dagen per jaar scholing in de zin van artikel 61a volgen op een vrije dag van de week. De cursus- en reiskosten kunnen gedeclareerd worden bij het Scholingsfonds volgens de gebruikelijke systematiek. De vakantietoelage wordt op de gebruikelijke wijze berekend over het salaris (vóór aftrek van het aankoopbedrag).
6.
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het vast overeengekomen loon doorbetaald gedurende maximaal 52 weken en vervolgens gedurende maximaal de volgende 52 weken 70%, zoals bepaald in artikel 50 lid 2.
  - b. Het aankoopbedrag bij arbeidsongeschiktheid wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
  - c. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantiedag of senioren dag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
  - d. Het recht op een vervangende roostervrije of gekochte vrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen. Artikel 10 lid 3 is van toepassing.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

#### ■ Artikel 11b: Vierdaagse werkweek voor UTA-werknemers van 55 jaar en ouder

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur), met inachtneming van de leden 2 tot en met 9 van dit artikel. Artikel 10 lid 1 is van overeenkomstige toepassing tenzij uit het hiernavolgende anders blijkt. Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

2. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen<sup>4</sup>, met dien verstande dat ten minste vijftien verlofdagen kunnen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 23b lid 8. De opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen. Bijlage 5 bevat voorbeeldroosters voor de jaren 2009 en 2010.
3. De werknemer van 55 jaar of ouder die ingedeeld is in functieladder 1 (uitvoering) van deze cao, hoeft geen dagen in te kopen. De werkgever betaalt de dagen die deze werknemer tekort komt door. Echter, in het geval voor deze werknemer sprake is van een collectieve wintersluiting waardoor hij verlofdagen tekort komt om een vierdaagse werkweek te realiseren, zal de werknemer ter compensatie een aantal weken vijf dagen werken.
4. De werknemer van 55 jaar of ouder die is ingedeeld in functieladder 2, 3, 4 of 5 en die gebruik maakt van de vierdaagse werkweek voor 55-plussers als bedoeld in dit artikel krijgt recht op maximaal vijf extra verlofdagen met behoud van salaris voor zover hij deze dagen tekort zou komen ten gevolge van een collectieve wintersluiting en ervan uitgaande dat deze werknemer drie weken aaneengesloten zomervakantie geniet.
5. De werknemer die niet valt onder lid 3 van dit artikel kan het resterende aantal benodigde dagen kopen, met dien verstande dat de werknemer in de gelegenheid gesteld kan worden om gespreid over het jaar een aantal weken toch vijf dagen te werken.
6. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feestdag valt, geldt deze feestdag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 23b.
7. Het maximale aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 22 per kalenderjaar<sup>5</sup>. Het maximale aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt twintig per kalenderjaar<sup>6</sup>. De waarde van het aantal dagen dat een werknemer 'koopt' wordt ingehouden op zijn salaris met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage wordt in 2009 en 2010 als volgt berekend:

$$\frac{\text{aantal koopdagen} \quad X \quad 1,08}{261}$$

8. Met betrekking tot de premies en afdrachten geldt het volgende. De pensioenpremies worden berekend over de pensioengrondslag, de premie Invaliditeitspensioen over het premieloon vóór aftrek van het aankoopbedrag. De waarde van de te 'kopen' dagen kan niet in mindering worden gebracht op de grondslag voor de bedrijfstakeigen regelingen of de vakantietoelage.
9.
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het salaris doorbetaald gedurende maximaal 52 weken, en vervolgens 70% gedurende maximaal de volgende 52 weken, zoals bepaald in artikel 50 lid 2.
  - b. Het aankoopbedrag zoals genoemd in lid 7 wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
  - c. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantiedag of seniorendag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
  - d. Het recht op een vervangende roostervrije of gekochte vrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.

<sup>4</sup> *Werknemers van 55 tot en met 59 jaar hebben recht op negen extra verlofdagen. Werknemers van 60 jaar en ouder op elf extra verlofdagen.*

<sup>5</sup> *Het benodigde aantal te kopen dagen om te komen tot een vierdaagse werkweek op jaarbasis ligt in de regel lager dan het hier genoemde maximum aantal dagen. Het benodigde aantal te kopen dagen is te berekenen volgens de rekenregels in bijlage 5.*

<sup>6</sup> *Idem als voetnoot 5.*

10. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken de onderhavige regeling te beëindigen, de extra vrije dagen weer in te ruilen voor salaris en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen. Artikel 10 lid 3 is van toepassing tenzij uit dit artikel anders blijkt.
11. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

### ▲ **Artikel 12: Ploegendienst**

Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan worden afgeweken van de in artikel 8 lid 1 genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per twee weken niet meer mag bedragen dan 80 uur.

### ▲ **Artikel 13: Werknemers Kust- en Oeverwerken**

In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 3 valt de arbeidstijd voor werknemers “Kust- en Oeverwerken” (zie artikel 88 lid 11 sub e) gedurende de uitvoering van werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

### ▲ **Artikel 14: Verschoven uren Infra**

1. Indien zulks door de opdrachtgever in besteksbepalingen wordt geëist kan de arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurale werken worden verschoven, met inachtneming van de vaststelling van het arbeidstijdschema door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming, zoals bepaald in artikel 8 lid 6. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
  - a. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid buiten de grenzen van artikel 8 lid 3 of artikel 13, 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 55 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. Indien in het kader van verschoven arbeidstijden de feitelijk gewerkte uren minder bedragen dan veertig uur per kalenderweek, wordt de arbeidsduur geacht veertig uur te zijn geweest.
  - 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, mag de arbeidsduur van veertig uur over vier diensten worden verdeeld. De beloning en de opbouw van de rechten ten behoeve van de in artikel 55 genoemde fondsen dienen vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek.

2. Indien ten gevolge van het in lid 1 van dit artikel bepaalde asfalt moet worden geproduceerd, zal ook de arbeidstijd voor werknemers in de asfaltcentrales worden verschoven, met inachtneming van artikel 8 lid 6 en de overige in lid 1 van artikel 14 vermelde voorwaarden.

### ▲ **Artikel 15: Verplicht overwerk bouwplaatswerknemers**

1. Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen per kalenderjaar gedurende maximaal 26 weken en tot een maximum van drie uur per week tot overwerk worden verplicht, ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering. Daarbij gelden de in de volgende leden van dit artikel vermelde voorwaarden.
2. De werkgever kan de overwerkregeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel niet opleggen aan andere dan in zijn eigen dienst zijnde werknemers op het project.
3. Overwerk vindt altijd plaats in eenheden van minstens een uur.
4. Zodra het saldo aan overuren de 39 heeft bereikt, wordt het meerdere direct aan de werknemer uitbetaald, conform het bepaalde in artikel 35a inzake de overwerktoeslag.
5. Het saldo aan overuren dat ingevolge lid 1 en met inachtneming van lid 4 van dit artikel ontstaat, kan uiterlijk in het kalenderkwartaal volgend op dat waarin de overuren zijn gemaakt door de werkgever worden ingezet voor opvang van discontinuïteit, en wel uitsluitend in hele dagen en uiterlijk veertien dagen voorafgaand daaraan gemeld.
6. Overwerkuren die worden ingezet voor opvang van discontinuïteit worden gewaardeerd conform het bepaalde in artikel 35a inzake de overwerktoeslag.
7. Indien en zolang de werknemer nog een saldo aan overuren als bedoeld in lid 5 van dit artikel heeft, kan voor deze medewerker geen ontslagvergunning worden aangevraagd, behoudens wanneer er sprake is van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 BW.
8. Indien een werkgever gebruik maakt van de in lid 5 bedoelde mogelijkheid om opgespaarde uren in te zetten voor opvang van discontinuïteit door een of meer van in zijn eigen dienst zijnde werknemers vrijaf te geven, kan hij niet op datzelfde moment en voor vergelijkbare werkzaamheden op hetzelfde project externe arbeidskrachten inzetten.
9. De werkgever houdt per werknemer een schriftelijke administratie bij van het saldo aan overuren (inclusief de toeslag) per kalenderkwartaal en informeert de werknemer daar periodiek schriftelijk over, maar minstens één maal per maand.
10. Het telmoment voor de opbouw van overuren kan alleen ingaan op elke eerste dag van de maand waarop een nieuw kalenderkwartaal begint (1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober).
11. Ondernemingen die een systematiek willen hanteren of continueren die afwijkt van de in dit artikel beschreven standaardsystematiek, kunnen dit slechts in overleg en na instemming van de vakbonden FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en Vakvereniging HZC. De werkgever zal een kopie van de overeenkomst met de bonden over de afwijkende afspraken naar het Technisch Bureau Bouwnijverheid, gevestigd te Harderwijk, opsturen.

### ▲ **Artikel 16: Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers**

1. a. Indien een werkgever in een kalenderjaar gedurende 26 weken verplicht overwerk als bedoeld in artikel 15 heeft doen plaatsvinden, kan in de resterende periode in dat kalenderjaar – wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen – slechts overwerk plaatsvinden, indien een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers daarmee instemt en met inachtneming van de volgende bepalingen.
- b. Indien een werkgever geen gebruik maakt van de regeling voor verplicht overwerk als bedoeld in artikel 15, kan – wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen – slechts overwerk plaatsvinden, indien een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers daarmee instemt en met inachtneming van de volgende bepalingen.

2. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 3.
3. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 8 lid 1 en 3 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.
4. Structureel overwerk is niet toegestaan, tenzij daarvoor in bijzondere gevallen toestemming door partijen bij deze cao is verleend.
5. De werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten, tenzij sprake is van overwerk ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering zoals bedoeld in artikel 15 lid 1. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet overwerken.
6. Bij overwerk als bedoeld in dit artikel geldt de overwerktoeslag conform artikel 35a van deze cao.
7. Indien een werkgever gedurende langer dan een week door meer dan 25% van de op een object werkzame werknemers die bij hem in dienst zijn overwerk laat verrichten, is hij gehouden aan de ondernemingsraad of een commissie van overleg advies te vragen.
8. De werkgever zal in geval van overwerk als bedoeld in dit artikel per werkobject een lijst bijhouden van werknemers door wie overwerk is verricht en het aantal overuren per week. Op deze lijst zal ook worden aangegeven welke keuze de werknemers hebben gemaakt op grond van artikel 35a van deze cao. De lijst zal eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad en in bedrijven met meer dan tien werknemers zal het overwerk als vast agendapunt eenmaal per jaar in het overleg tussen werkgever en werknemers zijn opgenomen, waarbij de bovengenoemde lijst ter beschikking wordt gesteld.

#### **■ Artikel 17: Overwerk UTA-werknemers**

Een UTA-werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten. Structureel overwerk dient in beginsel te worden vermeden.

#### **▲ Artikel 18: Bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemer**

1. Voor het in dit artikel bepaalde moet onder bereikbaarheidsdienst worden verstaan het zich buiten de normale arbeidsduur per dag zoals bedoeld in artikel 8 lid 1, met inachtneming van eventuele afwijkende afspraken over arbeidstijden als bedoeld in artikel 8 lid 10 en 11 – met inachtneming van artikel 8 lid 6 – dan wel artikel 15 lid 11, beschikbaar houden voor het zonodig verrichten van werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende werkdag. Dit ongeacht het moment waarop de arbeid, als bedoeld in artikel 8 lid 3 of artikel 12, 13 en 14, wordt verricht.
2. Een werknemer die in het kader van zijn functie bereikbaarheidsdiensten 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.
3. De werknemer die beschikbaar is voor de bereikbaarheidsdienst heeft terzake van die dienst recht op een vergoeding, zoals bepaald in artikel 36.
4. Het werken tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 35a is van toepassing.
5. Door de werkgever zal een rooster voor de bereikbaarheidsdienst in overleg met de betreffende werknemer(s) schriftelijk vastgelegd worden. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4 van deze cao, is van overeenkomstige toepassing.
6. In geval tijdens een bereikbaarheidsdienst arbeid moet worden verricht op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag, als bedoeld in artikel 24 heeft de werknemer het recht deze dag op een ander tijdstip op te nemen.
7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van dit artikel afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever met de ondernemingsraad hierover overeenstemming heeft bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de in dit artikel omschreven regeling. Artikel 73 is hierbij van toepassing.



## ▲ Artikel 19a: Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 33 lid 2, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de betalingsperiode waarin de roostervrije dagen vallen. De werkgever is over een roostervrije dag verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen als bedoeld in artikel 55.
2. Vervallen.
3. Het aantal roostervrije dagen per jaar bedraagt 22. Van de 22 roostervrije dagen:
  - a. worden twee dagen aangewend ten behoeve van scholing als bedoeld in artikel 61a;
  - b. worden tien dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;
  - c. worden tien dagen overeenkomstig het verzoek van de werknemer vastgesteld; de geldswaarde van deze tien dagen wordt door de werkgever gestort in het Tijdsparfonds als bedoeld in artikel 57a. Deze storting geschiedt tijdsevenredig, aan het eind van elke loonbetalingsperiode.
4.
  - a. De vaststelling van de niet vrij opneembare roostervrije dagen geschiedt in de onderneming in goed en vroegtijdig overleg met de ondernemingsraad en bij het ontbreken daarvan met de werknemers, die zich door een delegatie uit hun midden kunnen doen vertegenwoordigen. Hierbij kunnen de in dit lid bedoelde roostervrije dagen tevens in halve dagen of in uren worden vastgesteld. Voor elke werknemer dienen de data van de roostervrije dagen dan wel de periode van roostervrije uren aanwijsbaar te zijn. Deze dienen aan de werknemer(s) te worden bekendgemaakt ten minste tien dagen voor de aanvang van het tijdvak waarop de roostervrije tijd betrekking heeft. Dit tijdvak is een kalenderjaar, maar kan ook een kortere periode zijn indien dit voorafgaand aan het kalenderjaar wordt afgesproken. Indien een werkgever nalaat de werknemer(s) op de hoogte te stellen van de vaststelling van de roostervrije dagen zoals bedoeld in dit lid en hiertoe ook niet overgaat na sommatie van de werknemer(s) of één van de werknemersorganisaties partij bij deze cao, zullen partijen gezamenlijk maatregelen treffen die ertoe leiden dat de werkgever alsnog voldoet aan het in dit lid bepaalde. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid op een roostervrije dag als hier bedoeld, kan de werkgever in goed overleg met de werknemer besluiten dat de werknemer de betreffende roostervrije dag alsnog op een later tijdstip opneemt.
  - b. De werknemer die gebruik maakt van de vierdaagse werkweek voor 55-plussers, als bedoeld in artikel 11a, alsmede van het recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie, als bedoeld in artikel 23a, heeft in het betreffende kalenderjaar recht op extra roostervrije dagen voor zover hij deze dagen tekort zou komen als gevolg van een collectieve bedrijfssluiting. Het hier bedoelde aantal extra roostervrije dagen is per kalenderjaar gemaximeerd op vijf.
5.
  - a. Per jaar kunnen maximaal 160 roostervrije uren (twintig roostervrije dagen) worden opgebouwd.
  - b. In afwijking van het in lid 5a bepaalde wordt geen recht op roostervrije dagen opgebouwd gedurende de periode dat de werknemer de militaire dienstplicht vervult, zulks met uitzondering van de periode waarin de werknemer deelneemt aan een herhalingsoefening.
  - c. Op de door de werkgever ingevolge het bepaalde in artikel 7:626 BW verplicht aan de werknemer te verstrekken loonspecificatie staan telkens per loonbetalingsperiode de opgebouwde rechten ten aanzien van de in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen respectievelijk uren afzonderlijk geregistreerd.
6. Indien een dienstverband aanvangt in de loop van een kalenderjaar wordt overeenkomstig lid 5a berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken werknemer recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.

7. Indien een dienstverband wordt beëindigd in de loop van een kalenderjaar gelden de volgende bepalingen.
  - a. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, overeenkomstig lid 5a, berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft.
  - b. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en) als bedoeld in lid 4, dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.
  - c. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.

### **■ Artikel 19b: Roostervrije dagen UTA-werknemers**

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het salaris doorbetalen. De werkgever is over een roostervrije dag verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen als bedoeld in artikel 55, voor zover van toepassing op UTA-werknemers.
2. Het aantal roostervrije dagen per jaar bedraagt vijftien. Daarnaast wordt additioneel de waarde van twee roostervrije dagen op jaarbasis aan uitzendkrachten die als vakkracht worden aangemerkt, uitbetaald. Dit als compensatie voor het niet ontvangen van een levensloopbijdrage door de werkgever, die wel geldt voor vaste medewerkers.
3. De werkgever stelt de in lid 2 genoemde roostervrije dagen vast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek van de werknemer wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit twee weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.
4. De waarde van een roostervrije dag is gelijk aan 0,4% van het salaris als bedoeld in artikel 88 sub 21, berekend op jaarbasis.
5. De werknemer heeft het recht om jaarlijks de waarde van maximaal vijf roostervrije dagen in het Tijdsparfonds als bedoeld in artikel 57b te laten storten. Deze storting geschiedt tijdsvenredig, aan het eind van elke loonbetalingsperiode.
6. Bij dienstverbanden die slechts een deel van de in lid 2 genoemde perioden bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.
7. Indien bij opzegging van het dienstverband blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht zal kunnen doen gelden op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dagen dienen deze dagen alsnog in overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.
8. Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde roostervrije dag als bedoeld in lid 3, kan de werkgever in goed overleg met de werknemer besluiten dat de werknemer de betreffende roostervrije dag alsnog op een later tijdstip opneemt.
9. Indien een werknemer ingevolge artikel 61b voor cursussen in totaliteit meer dan drie dagen moet verzuimen, kunnen voor zover deze cursussen werkdagen omvatten roostervrije dagen worden aangewend tot een maximum van drie per jaar.

## ▲ Artikel 20a: Regeling bouwplaatswerknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderig bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden

1. De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken werknemers, waarbij zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers in acht worden genomen, wanneer en hoe lang als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht niet kan worden gewerkt. Indien geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer bestaat gelden de volgende bepalingen.
2. De werknemer heeft tijdens vorst bij buitenwerkzaamheden waarbij hij direct aan de buitenlucht is blootgesteld, het zelfstandig recht zijn werkzaamheden te staken, indien sprake is van één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a. een gevoelstemperatuur van  $-6^{\circ}$  Celsius of lager. Hierbij geldt niet de voorwaarde dat sprake moet zijn van vorst;
  - b. rijwegen dan wel looppaden niet in begaanbare staat verkeren;
  - c. geen winter-/doorwerkklleding ter beschikking is gesteld;
  - d. er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen.
3. Indien een van de hierboven genoemde situaties zich uiterlijk om 10.30 uur nog voordoet, is de werknemer gerechtigd het werk te verlaten. De gevoelstemperatuur volgens de 10 uur-meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het bouwproject, waar de werknemer werkzaam is, zich bevindt, is daarbij bepalend. Een lijst met deze weerstations per postcodegebied is opgenomen in bijlage 19 van deze cao.
4. De werkgever is in geval van arbeidsverhinderig in verband met ongunstige weersomstandigheden verplicht aan de werknemer het vast overeengekomen loon door te betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 33 dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen in de betreffende betalingsperiode waarin het vorstverzuim valt, dan wel indien vorstverzuim de gehele betreffende betalingsperiode omvat, het gemiddelde over de voorgaande betalingsperiode. De werkgever is eveneens verplicht te voldoen aan de bijdragen en premieverplichtingen jegens de werknemer aan de in artikel 55 genoemde stichtingen.
5. Bij arbeidsverhinderig en/of onvoldoende werk door of ten gevolge van vorst kan een werknemer geen ontslag worden aangezegd. Het bepaalde in artikel 5a lid 14 van deze cao is daarbij van toepassing.
6. De loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever geldt ook, indien sprake mocht zijn van een verschil van mening over de vraag of door de werknemer al dan niet terecht een beroep is gedaan op het bepaalde in lid 2 en/of 3 van dit artikel.
7. Indien de werkgever, ondanks zijn verplichting daartoe, het loon van de werknemer niet doorbetaalt, kan die verplichting op aanvraag van de werknemer worden overgenomen door het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst. De werknemer dient bij zijn aanvraag aan te tonen:
  - a. dat sprake is van een dienstbetrekking waaraan hij zijn aanspraken ontleent;
  - b. wat de omvang van zijn aanspraken uit die dienstbetrekking op het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst is;
  - c. dat hij zijn werkgever schriftelijk ter nakoming van diens verplichtingen ter zake aangetekend heeft gemaand.
8. Indien het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst aan de werknemer een loondervingsuitkering verstrekt, verwerft het fonds op de werkgever een zelfstandig recht op invordering van een bedrag, gelijk aan de uitkering die aan de werknemer is gedaan, vermeerderd met administratie- en incassokosten en wettelijke rente. Indien een werknemer, hangende een aanvraag om uitkering door het Garantiefonds, alsnog van zijn werkgever voldoening van het hem toekomende loon verkrijgt, dient de aanvraag terstond via een schriftelijke kennisgeving door de werknemer te worden ingetrokken. Ten onrechte verstrekte loondervingsuitkeringen dan wel verstrekte voorschotten daarop worden van de werknemer teruggevorderd.

9. De werkgever, die meent dat de werknemer ten onrechte zijn werkzaamheden op grond van een omstandigheid zoals genoemd in lid 2 heeft gestaakt, kan het Bureau Weerverletbestrijding verzoeken te toetsen of zulks terecht is gebeurd. Indien blijkt dat de staking van de werkzaamheden ten onrechte is geschied, is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden direct te hervatten, voor zover de omstandigheden zoals bedoeld in lid 2 dat op dat moment toelaten.
  10. Vervallen.
  11. Vervallen.
- Voorts gelden de volgende bijzondere bepalingen:
12. Indien werknemers steigerbouw werkzaamheden verrichten bij een gevoelstemperatuur van -6° Celsius of lager zullen deze werknemers, onder handhaving van de gebruikelijke begin- en eindtijden van de werkdag, vier maal 1,5 uur effectief op de werkplek werkzaam zijn afgewisseld met een opwarm-pauze van telkens minimaal 15 minuten. De benodigde aan- en aflooptijd is niet in deze effectieve werktijd van 1,5 uur inbegrepen. Op één werkdag kunnen maximaal vier shifts van effectief 1,5 uur worden gepland onder doorbetaling van het vast overeengekomen loon. Werknemers steigerbouw die zijn ingedeeld in de bouw kunnen tijdens vorst ook worden ingezet in de industriële steigerbouw, onder toepassing van dezelfde voorwaarden die gelden voor de industriële steigerbouw.
  13. Bij arbeidsverhinderende door te weinig licht, mist, regen, wind, vorst of uitzonderlijk hoge of lage waterstand zullen de niet gewerkte uren als arbeidsuren worden beschouwd.
  14. Bij arbeidsverhinderende als gevolg van uitzonderlijk hoge of lage waterstand geldt dit slechts over de werkdag waarop de arbeidsverhinderende ontstaat.
  15. Onverminderd het bepaalde onder lid 13 geldt het onder lid 14 bepaalde voor de grond-, water- en wegebouw slechts over de eerste vijf werkdagen, indien de arbeidsverhinderende is ontstaan als gevolg van uitzonderlijk hoge waterstand ten gevolge van bijzonder zware regenval, alsmede een zodanige wateroverlast door ondoorlaatbaarheid van de bodem, dat niet meer kan worden gewerkt op het werkerrein of de bouwplaats dan wel het werkerrein of de bouwplaats onbegaanbaar is en de opdrachtgever de arbeid verbiedt.

## ■ Artikel 20b: Regeling UTA-werknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderende bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden

1. Weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, zullen geen reden zijn tot korting van salaris of het geven van ontslag.
2. In afwijking van het bepaalde onder 1 en met inachtneming van het bepaalde onder 3 van dit artikel is de verplichting tot onverkorte doorbetaling van het loon, indien een werknemer in een winterseizoen gedurende een termijn van 22 dagen ten gevolge van vorst niet heeft kunnen werken, beperkt tot laatstgenoemde termijn. Te dezen
  - wordt onder winterseizoen verstaan het tijdvak lopende van de eerste maandag in november van enig jaar tot en met de laatste vrijdag in maart van het daarop volgend jaar;
  - telt voor de bepaling van de termijn van 22 dagen iedere afzonderlijke dag of uur dat binnen het winterseizoen ten gevolge van vorst niet is gewerkt, totdat een aantal van 176 niet gewerkte uren is bereikt.
3. Over de wegens vorst niet gewerkte uren boven het aantal van 176 is de werkgever gehouden aan de betrokken werknemer een aanvulling op de WW-uitkering te betalen tot 100% van het overeengekomen salaris.

## Artikel 21: Kort verzuim

1. 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:
  - a. bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer, zoals ondertrouw, huwelijk(sfeest), bevalling van de partner, doop, (dienst)jubilea;

- b. bij omstandigheden in de familiale sfeer, zoals ziekte of het overlijden van echtgeno(o)t(e), huisgenoten, (pleeg)kind en andere bloed- of aanverwanten;
  - c. bij verhuizing;
  - d. bij (militaire) keuring of herkeuring;
  - e. bij noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter, specialist of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
  - f. bij poliklinische dagbehandelingen;
  - g. bij opname en ontslag van huisgenoten in of uit het ziekenhuis;
  - h. voor het volgen van de voorbereidingscursus voor pensionering;
  - i. bij het uitoefenen van het kiesrecht of een krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting;
  - j. voor het doen van examens voor bijvoorbeeld het verkrijgen van een vakdiploma;
  - k. voor het inschrijven bij het UWV WERKbedrijf alsmede voor de sollicitatie indien ontslag is aangezegd;
  - l. voor het bijwonen van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn werknemersorganisatie, waarvoor de werknemer persoonlijk is uitgenodigd;
  - m. voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen.
2. Ter compensatie van het onbetaald verlof als bedoeld in lid 1 stort de werkgever de geldswaarde van drie werkdagen in het Tijdsparfonds, als bedoeld in artikel 57a.
  - 3. *UTA-werknemers* die niet deelnemen aan het Tijdsparfonds krijgen de eerste drie dagen kort verzuim als bedoeld in lid 1 doorbetaald. Indien zij aan het eind van het kalenderjaar geen beroep hebben gedaan op de kort-verzuimregeling of daarvoor minder dan drie dagen hebben opgenomen, krijgen zij drie dagen of zo veel minder als zij voor kort verzuim hebben gebruikt, uitbetaald.
  4. 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.
  5. Voor al het verzuim genoemd in dit artikel geldt dat het verlof in overleg met de werkgever wordt vastgesteld. De werknemer stelt de werkgever zo mogelijk ten minste één dag van te voren van het verzuim in kennis. De werkgever kan de werknemer daarbij om bewijsstukken verzoeken.
  - ▲ 6. Bouwplaatswerknemers als bedoeld in artikel 40 lid 1 ontvangen in de gevallen van verzuim als hiervoor vermeld de reiskosten die daarmee samengaan vergoed, doch ten hoogste tot het beloop van de reiskosten naar hun woonplaats en terug, te berekenen op de wijze als in artikel 41a is vermeld.
  7. In gevallen waarin te voorzien is dat het jaarlijks verzuim 24 uren (drie dagen) zal overschrijden als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval, zullen in het kader van goed werkgeverschap werkgever en werknemer met elkaar in overleg treden om tot een passende oplossing te komen.

## **Artikel 22: Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof**

In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg geldt het volgende:

1. 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 partner, (pleeg)kind of bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad. Zie het familieschema in bijlage 6.
2. De werknemer heeft aansluitend op het verlof als bedoeld in lid 1 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.

3. Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het overlijden van een partner, kind of familielid als bedoeld in lid 1.
4. Onder nader te stellen voorwaarden kan de werkgever het door hem aan de werknemer betaalde vast overeengekomen loon, c.q. salaris over de in de leden 1 en/of 3 genoemde verlofperiodes declareren bij het O&O-fonds. De werknemer is verplicht mee te werken aan declaratie van de verletkosten van de werkgever bij Cordares cao-regelingen, door volledige invulling van het daartoe bestemde formulier (of een deel daarvan) en inlevering van de benodigde bescheiden.
5. Voor de financiering en voorwaarden van deze regeling wordt verwezen naar het reglement van het O&O-fonds genoemd in artikel 55 en opgenomen in de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
6. Voor de werknemer die een beroep op het in dit artikel bedoelde, doorbetaalde verlof heeft gedaan, en – gemeten vanaf de eerste dag van dat verlof – in de hierop volgende periode van twaalf kalendermaanden verlof opneemt in het kader van artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg (kortdurend zorgverlof), is de werkgever niet gehouden tot loondoorbetaling over die verlofdagen.

### ▲ Artikel 23a: Vakantie bouwplaatswerknemers

1. Vervallen.
2. Vervallen.
3. De opbouw van vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar en per leeftijdsgroep geldt het volgende:

*Tabel: Vakantiedagen bouwplaatswerknemers*

Leeftijd	Aantal vakantiedagen per jaar			Totaal
	Wettelijk	Bovenwettelijk	Senioredagen	
Tot 18 jaar	20	9		29
18 t/m 54 jaar	20	5		25
55 t/m 59 jaar	20	5	10	35
60 jaar of ouder	20	5	13	38

4. Het recht op extra vakantiedagen voor werknemers van 55 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar de 55-jarige, respectievelijk 60-jarige leeftijd hebben bereikt. De werknemer die deze leeftijd pas tijdens het kalenderjaar bereikt, heeft recht op een aantal dagen naar rato.
5. De partieel leerplichtige werknemer als bedoeld in artikel 8 lid 5 heeft bij een driedaagse werkweek recht op 18 vakantiedagen en bij een vierdaagse werkweek recht op 24 vakantiedagen per jaar.
6. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op één vakantiedag extra.
7. Vaststelling vakantie
  - a. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie op grond van de onder lid 3 van dit artikel genoemde vakantiedagen.
  - b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hiertegen verzet.
  - c. Voor zover mogelijk zal op verzoek van de werknemer voor 1 december van enig jaar zijn aaneengesloten zomervakantie van het daaropvolgende jaar worden vastgesteld.
  - d. Indien een werknemer verplicht is deel te nemen aan een in de onderneming vastgestelde collectieve bedrijfssluiting, krijgt hij daarnaast recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, als hij beschikt over voldoende vakantie- en roostervrije dagen.

8. Verhinderend verlof  
Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:635 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer vóór de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld, ofwel het betreft dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was.
9. Betaling vakantie- en feestdagen  
De werknemer heeft vanaf 1 januari 2006 recht op doorbetaling door de werkgever van het vast overeengekomen loon over de door hem opgenomen verlof- en vakantiedagen. De werkgever kan de loonkosten verbonden aan de doorbetaling van de tien respectievelijk dertien extra vakantiedagen van de oudere werknemers declareren bij het Aanvullingsfonds, mits is voldaan aan de verplichting tot betaling van de bijdragen aan het Aanvullingsfonds.
10. Vakantieopbouw tijdens ziekte
  - a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer vakantiedagen (wettelijke en seniorendagen) op gedurende de laatste 26 weken waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
  - b. Een uitzondering geldt voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid geschiedt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen over de eerste 26 weken waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
  - c. Indien een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en na re-integratie als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfs sluiting in verband met de zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van 2,5 dag.

### ■ Artikel 23b: Vakantie UTA-werknemers

1. Het vakantiejaar loopt parallel aan het kalenderjaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgelegd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, als bedoeld in lid 1 van dit artikel bij een en dezelfde werkgever is het recht op verlof van werknemers met behoud van salaris als volgt geregeld:

Tabel: Vakantiedagen UTA-werknemers

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

3. Een werknemer die gedurende het vakantiejaar 18, 55 of 60 jaar wordt heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.
4. De werknemer kan ervoor kiezen de geldswaarde van de bovenwettelijke vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar, te laten storten in het Tijdsparfonds, als bedoeld in artikel 57b. De werknemer heeft, voor zover hij geen deelnemer is aan het Tijdsparfonds, het recht twee van de bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten voor uitsluitend de volgende doeleinden:
  - eigen bijdrage studiekostenregeling werknemer of kinderen;
  - ANW-gat of andere aanvullende verzekeringen;
  - extra bedrijfssparen.

5. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen het aantal vakantiedagen dat uitstijgt boven de 25 dagen naar keuze als volgt inzetten:
  - als extra seniorendagen;
  - als aanwending voor het realiseren van een vierdaagse werkweek als bedoeld in artikel 11b.
6. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan twaalf maanden heeft geduurd, wordt het op grond van lid 2 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen.
7. Indien het dienstverband wordt beëindigd, zal aan de werknemer die de hem toegekende vakantie niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen aan de werknemer worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend.
8. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hiertegen verzet.
9. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, zullen in overleg tussen werkgever en werknemer ten minste vijftien dagen aaneengesloten worden genoten. Aan het resterende aantal vakantiedagen wordt door de werknemer in overleg met de werkgever een vrije bestemming gegeven, daarbij gelet op het bepaalde in artikel 7:638 BW.
10. Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende werkdagen beschikt voor een drieweekse bedrijfssluiting in verband met de zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van 2,5 dag.
11. Vakantieopbouw tijdens ziekte
  - a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer vakantiedagen (<boven>wettelijke en seniorendagen) op gedurende de laatste 26 weken waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
  - b. Een werknemer die deelneemt aan het Tijdsparafonds bouwt bij volledige arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantiedagen op over de eerste 26 weken waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten. Voor de opbouw van de overige vakantiedagen is het bepaalde onder lid 11a van toepassing.

#### **Artikel 24: Feestdagen**

1. Iedere werknemer heeft recht op betaald verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen, te weten de beide kerstdagen, nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag alsook over de dag die als Koninginnedag wordt gevierd. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
2. Indien werknemers de wens te kennen geven verlof te willen nemen voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen, zal de werkgever hen daartoe zoveel mogelijk de gelegenheid geven.  
De werkgever is niet verplicht loonderving over de verlofdagen te vergoeden.



## Hoofdstuk 7 Functie-indeling en inkomen

### 📌 Artikel 25a: Functie-indeling bouwplaatswerknemers

1. Iedere vakvolwassen werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep, waartoe de door hem vervulde functie - blijkens de als bijlage 2a-1 en 2a-2 van deze cao opgenomen functie-lijst - behoort. Jeugdigen worden ingedeeld in de betreffende categorie van artikel 28.
2. In geval de werknemer zich niet kan verenigen met zijn functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In het overleg tussen werknemer en werkgever zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden. De functie-indeling blijft gehandhaafd, tenzij de werkgever alsnog besluit tot een andere functie-indeling over te gaan.
3. Mocht het verschil van inzicht over de functie-indeling blijven bestaan ook na consultatie van de werkgever, respectievelijk de werknemer bij zijn organisatie, partij bij deze cao, dan kunnen werkgever en/of werknemer besluiten zich te richten tot de Commissie Naleving als bedoeld in artikel 98.
4. Partijen kunnen de omschrijving in deze functielijst verduidelijken, alsmede deze lijst aanvullen of wijzigen.
5. Wanneer een werknemer een functie vervult die niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer. In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen.

### 📌 Artikel 25b: Functie-indeling UTA-werknemers

1. De werknemer wordt op grond van de door hem verrichte c.q. te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld (zie bijlage 2b). Hierbij dient de procedure zoals omschreven in bijlage 2b in acht te worden genomen.
2. De werkgever kan zich bij het indelen van de werknemers laten bijstaan door een indelingscommissie binnen de onderneming. De werkgever neemt echter te allen tijde de eindbeslissing over de functie-indeling. Een en ander laat onverlet de voor de OR geldende wettelijke bevoegdheden.
3. In geval de werknemer zich niet kan verenigen met zijn functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In het overleg tussen werknemer en werkgever zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden. De functie-indeling blijft gehandhaafd, tenzij de werkgever alsnog besluit tot een andere functie-indeling over te gaan.
4. Mocht het verschil van inzicht over de functie-indeling blijven bestaan ook na consultatie van de werkgever, respectievelijk de werknemer bij zijn organisatie, partij bij deze cao, dan kunnen werkgever en/of werknemer besluiten zich te richten tot de Commissie Naleving als bedoeld in artikel 98.

### 📌 Artikel 26a: Wijze van loonbetaling bouwplaatswerknemers

1. De loonbetaling dient uiterlijk twee werkdagen na de desbetreffende loonweek plaats te vinden (pendagen). Indien méér dan twee pendagen worden aangehouden, zal de werkgever, uiterlijk op de tweede werkdag na het einde van de loonweek, een voorschot verstrekken dat ten minste gelijk moet zijn aan het over die loonweek verschuldigde garantieloan.
2. a. Indien de dienstbetrekking op een andere dan de betaaldag eindigt, zal de werkgever bij het eindigen van de werkdag op die dag aan de werknemer het gehele hem nog toekomende loon uitbetalen. In het geval echter de loonadministratie automatisch wordt gevoerd, zal de betaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.  
b. Indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen anders dan met een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:679 BW of indien aan hem ontslag is verleend op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW zal de uitbetaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.

3. De werkgever is bevoegd, na redelijk overleg met zijn werknemers en met instemming van een aanmerkelijke meerderheid onder hen, de loonbetaling in meerwekelijkse perioden vast te stellen, met dien verstande dat deze loonperiode niet langer dan vijf weken mag zijn. Bij een meerwekelijkse loonperiode dient de loonbetaling uiterlijk twee werkdagen na afloop van de periode plaats te vinden. Indien de betaaldag méér dan twee werkdagen na afloop van de loonperiode valt, zal - behoudens over de laatste week van de loonperiode - volledige loonbetaling over de voorgaande weken dienen plaats te vinden. Voor deze laatste week zal de werkgever mogen volstaan met een voorschot dat ten minste gelijk moet zijn aan het voor deze week verschuldigde loon op basis van het garantie-uurloon.
4. De werkgever is bevoegd de loonbetaling in contant geld te vervangen door overschrijving op bank- of girorekening. De werkgever dient er voor te zorgen dat de werknemer ook bij deze wijze van betaling op het in lid 1 bedoelde tijdstip kan beschikken over zijn loon, of een overeenkomstig lid 1 berekend voorschot.
5. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisurenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen, de inhoudingen van loonbelasting/premie volksverzekeringen en het aandeel van de werknemer in premies ingevolge de sociale verzekeringswetten en deze cao. De werkgever is tevens gehouden bij elke loonbetaling gespecificeerd aan te geven hetgeen hij ten behoeve van de werknemer voldaan heeft aan:
  - het Tijdsparfond;
  - de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
6. Achterstand ten aanzien van de in dit artikel voorgeschreven loonbetaling of achterstand in het nakomen van de bijdrage- en premieverplichtingen aan de Stichtingen als genoemd in artikel 55 kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.
7. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door de werknemer genoten loon, alsmede de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen.

### **Artikel 26b: Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie**

De werknemer is gerechtigd de kosten van de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke manier vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betalingsbewijzen van de contributie door de werknemer, verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging. De werkgever is tegelijkertijd gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.

### **Artikel 27: Garantielonen en inloopschalen vakvolwassen bouwplaatswerknemers**

1. *Week-/uurloon per functiegroep*  
De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het weekloon betalen dat geldt voor de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld. Wanneer de werknemer binnen de normale arbeidstijd volgens artikel 8 lid 1 minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde uurloon worden uitbetaald (zie tabel I, bijlage 7a).
2. *Inloopschaal vakvolwassen werknemers*
  - a. In afwijking van het in het eerste lid gestelde betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal. Deze afwijking geldt niet voor de werknemer die:
    - een BBL 2- of BBL 3-opleiding volgt of heeft afgerond;
    - in het bezit is van een diploma van het SOMA-college.

- b. De lonen behorend bij de inloopschaal (tabel IV, bijlage 7a), worden als volgt berekend. Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Loon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het Wettelijk Minimum Loon en het loon volgens functiegroep A. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.
3. *De leermeester*  
Voor leermeesters wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met een voorliedentoeslag van € 56,80 bruto per week per 1 oktober 2009, € 57,20 bruto per week per 1 januari 2010, € 57,60 bruto per week per 1 juli 2010 en € 57,60 per 1 oktober 2010, indien de werknemer één of meer leerlingen begeleidt (zie tabel II, bijlage 7a). De erkenningscriteria voor leerbedrijven, vastgesteld door Fundeon, bepalen het aantal leerlingen/werknemers per leermeester of instructeur. Het aantal is afhankelijk van de opleiding of het opleidingsonderdeel en de opleidings situatie. De mate waarin leermeesters worden vrijgesteld voor hun begeleidingstaken is beschreven in artikel 60.
4. *Voorlieden*  
Onder voorman, meesterknecht of putbaas wordt verstaan de werknemer die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers. Wanneer aan minder dan vijf werknemers leiding wordt gegeven zijn partijen bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het betalen van het in tabel II (bijlage 7a) genoemde hogere loon. Voor werknemers die de functie vervullen van voorman, meesterknecht of putbaas zal het vast overeengekomen loon worden verhoogd met een voorliedentoeslag van € 56,80 bruto per week per 1 oktober 2009, € 57,20 bruto per week per 1 januari 2010, € 57,60 bruto per week per 1 juli 2010 en € 57,60 per 1 oktober 2010.
5. *Begeleiding jeugdige werknemers*  
Indien een werknemer in een leerbedrijf een leerling-werknemer, door of namens de werkgever daartoe aangewezen, als begeleidend vakman dient te begeleiden, zal hij als gevolg daarvan gedurende de aangewezen tijd geen nadelige gevolgen ondervinden met betrekking tot zijn loon. Tevens zal hij van zijn werkgever voldoende tijd en ruimte krijgen om de leerling-werknemer op een verantwoorde wijze te begeleiden.

## ▲ Artikel 28: Garantielonen jeugdige bouwplaatswerknemers

1. *Week-/uurloon naar leeftijd*  
De werkgever zal aan de jeugdige werknemer minimaal het in dit artikel bedoelde loon betalen, volgens tabel III van bijlage 7a.
2. *Ploegendienst*  
De krachtens lid 1 te betalen lonen moeten bij werken in ploegendienst worden verhoogd conform het in artikel 38 bepaalde.
3. *Opleidings-, diploma-, ervarings- en gebuwdentoeslagen*  
De in tabel III (bijlage 7a) bedoelde week- respectievelijk uurlonen zijn als volgt berekend:
- Het loon van de jeugdige werknemer die geen van de onder b. of d. genoemde opleidingen volgt of gevolgd heeft, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep A, rekening houdend met de bij de leeftijd genoemde staffel. Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom 'zonder vakopleiding' van tabel III (bijlage 7a).
  - Het loon van de jeugdige werknemer die een van de hierna te noemen opleidingen volgt is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de bij de leeftijd behorende staffel:
    - de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 2 bij de instituten Fundeon en Stichting Hout en Meubel;
    - opleiding (elektrotechnisch) hulpmonteur Kenteq;
    - de werktuigkundige opleidingen van Fundeon, tenzij het bepaalde onder c. van toepassing is;
    - door partijen te benoemen opleidingen.
 Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom 'in BBL 2' van tabel III (zie bijlage 7a).

- c. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkt het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als hierboven onder b. bedoeld heeft voltooid, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.

Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom 'met BBL 2' van tabel III (zie bijlage 7a). Voor wat betreft de werktuigkundige opleidingen geldt het vorenstaande indien de werknemer één van de volgende deelkwalificaties van de opleiding heeft behaald:

- werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis GWW en werken in GWW;
  - werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis kranen/fundering en werken in GWW;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en grondverzet en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en wegenbouw en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: mobiele kraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: torenkraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering groot en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering klein en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden.
- d. Het loon van de jeugdige werknemer die een van de hierna te noemen opleidingen volgt, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld:
- de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 3 bij de instituten Fundeon, Savantis, Kenteq en Stichting Hout en Meubel;
  - opleiding (elektrotechnisch) monteur Kenteq;
  - opleiding eerste monteur Innovam;
  - door partijen te benoemen opleidingen.

Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom 'in BBL 3' van tabel III (zie bijlage 7a). Dit artikellid is ook van toepassing, indien de werktuigkundige opleidingen als bedoeld onder b. worden voortgezet na het behalen van een combinatie van deelkwalificaties als genoemd onder c.

- e. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkt het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als hierboven onder d. bedoeld heeft voltooid, alsmede aan degene die in het bezit is van een verklaring of diploma van het SOMA-college, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd twee jaar wordt bijgeteld. Het aldus bepaalde loon (inclusief de twee bijgetelde leeftijdsjaren) is vermeld in de kolom 'met BBL 3' van tabel III (zie bijlage 7a).
- f. De jeugdige werknemer die op grond van een van de onder c., d. of e. bedoelde leeftijdsverhogingen de vakvolwassen leeftijd bereikt, heeft recht op het garantieloon van een vakvolwassen werknemer als bedoeld in artikel 27 lid 1. Onder het vakvolwassen loon wordt verstaan het loon van de functiegroep waartoe de functie behoort en waarin de werknemer is ingedeeld.
- g. Aan de jeugdige werknemer die uit de aard van het beroep geen praktijk- en arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 59a kan aangaan en aan de jeugdige werknemer, voor wie wel een op zijn beroep gerichte opleiding bestaat doch die niet in de gele-

genheid is deze opleiding te volgen, kan - indien naar het oordeel van de werkgever de prestatie daartoe aanleiding geeft - het loon worden uitbetaald dat geldt voor jeugdigen die een jaar ouder zijn.

- h. De jeugdige werknemer die gehuwd is heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer, met behoud van rechten op grond van het overigens in dit lid bepaalde.

4. *Minimumloon jeugdige werknemers*

- a. Onder opleidingstoeslag wordt verstaan het verschil tussen het loon in de kolom 'zonder vakopleiding' en het loon in de kolom 'in BBL 2' van tabel III (zie bijlage 7a), respectievelijk het verschil tussen het loon in de kolom 'met BBL 2' en het loon in de kolom 'in BBL 3'.
- b. Onder de loonleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarnaar de jeugdige werknemer op grond van de bepalingen van deze cao wordt beloond.

5. *Inloopschaal jeugdige werknemers*

- a. In afwijking van het gestelde in het eerste lid betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal. Voor de inloopschalen geldt dat werknemers die èn jonger zijn dan 22 jaar èn de beroepsopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond. In dit artikel wordt onder beroepsopleiding mede verstaan het volgen van de praktijkcomponent. Deze afwijking geldt evenmin voor werknemers die in het bezit zijn van het diploma van het SOMA-college.
- b. De lonen volgens de inloopschaal (zie tabel IV, bijlage 7a) worden als volgt berekend. Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Jeugdloon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het Wettelijk Minimum Jeugdloon en het loon voor 'jeugdige' werknemers zonder vakopleiding. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

6. *Afwijkende lonen*

Indien en voorzover jeugdigen, die zich hebben aangemeld voor de BBL 2 en eerst na de zomervakantie met deze opleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze cao, geldt tot het moment waarop zij met de BBL 2 aanvangen een arbeidsovereenkomst waarop de beloning conform tabel V van bijlage 7a van de cao van toepassing is. Deze lonen zullen gelden tot en met de eerste 13 feitelijke opleidingsweken van de BPVO.

## ■ Artikel 29: Salarisschalen UTA-werknemers

1. De werkgever zal aan de werknemer een salaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
2. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen per 1 juli 2009, 1 oktober 2009, 1 januari 2010, 1 juli 2010 en 1 oktober 2010 zijn opgenomen in de betreffende tabellen (tabel 1) van bijlage 7b.
3. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen per 1 juli 2009, 1 oktober 2009, 1 januari 2010, 1 juli 2010 en 1 oktober 2010 zijn opgenomen in de betreffende tabellen (tabel 2) van bijlage 7b.
4. a. De werkgever is verplicht aan de werknemer bekend te maken de wijze waarop door de werkgever invulling zal worden gegeven aan de salarisstructuur.  
Bij de invulling van de salarisstructuur kunnen elementen worden betrokken als
  - het functioneren van de werknemer;
  - het aantal dienstjaren;
  - het bedrijfsresultaat en
  - de rendementspositie van het bedrijf.

- b. Een werknemer van 22 jaar of ouder dient uiterlijk binnen twee jaar na indeling in een functieniveau een salarisniveau te bereiken van 104% van het minimum van de salarisschaal. De in de vorige volzin bedoelde periode van twee jaar wordt, voor de werknemer die reeds was ingedeeld in een functieniveau voor werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar en die in die periode de leeftijd van 22 jaar bereikt, verkort met de periode waarin de werknemer reeds was ingedeeld in dat functieniveau. Na vier respectievelijk zes jaar dient 110% respectievelijk 116% van het minimum van de schaal te zijn bereikt. Hetzelfde geldt ook voor een werknemer van 22 jaar of ouder bij indeling in een hoger functieniveau.
5. a. Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van diegenen die langer dan 8 maanden achtereen niet in dienstverband werkzaam zijn geweest is naast de in lid 2 genoemde salarisschalen een inloopschaal opgenomen, gelegen op een niveau tussen het wettelijk minimumloon en schaal 1 voor UTA-werknemers van 22 jaar en ouder.
- b. De werkgever kan werknemers als bedoeld onder 5.a. in afwijking van de onder lid 2 genoemde salarisschalen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband een salaris betalen overeenkomstig de betreffende tabel (tabel 3) van bijlage 7b.
  - c. De salarissen, genoemd in tabel 3 van bijlage 7b worden als volgt berekend. Gedurende het eerste halfjaar van het dienstverband bedraagt het salaris het wettelijk minimumloon, vermeerderd met 25% van het verschil tussen dit wettelijk minimumloon en het minimum van functieniveau 1 van tabel 1, zoals opgenomen in de betreffende tabel van bijlage 7b. Gedurende het tweede halfjaar van het dienstverband bedraagt het salaris het wettelijk minimumloon, vermeerderd met 50% van het hierboven genoemde verschil.

### **Artikel 30: Loons- en salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen**

1. Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de werknemer de volgende structurele verhogingen van het vast overeengekomen loon c.q. salaris:
  - Per 1 oktober 2009: 0,50%
  - Per 1 januari 2010: 0,75%
  - Per 1 juli 2010: 0,50%
  - Per 1 oktober 2010: 0,25%
 In de loontabellen van bijlage 7a en 7b zijn deze loonsverhogingen reeds verwerkt.
2. Indien de werknemer tussen 1 juli 2009 en 1 oktober 2009 wordt geconfronteerd met gedwongen ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, ontvangt de werknemer bij de laatste loonbetaling een eenmalige bruto uitkering van 0,50% van het vast overeengekomen jaarloon/jaarsalaris. Een en ander laat onverlet een eventueel in het kader van een sociaal plan dan wel bijvoorbeeld bij rechterlijke uitspraak toegekende ontslagvergoeding.
3. Volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers hebben, zolang er sprake is van een loondoorbetalingsplicht van de werkgever, recht op de volledige eenmalige uitkering, zoals omschreven in lid 2 van dit artikel.

### **■ Artikel 31: Suppletie bij herhalingsoefeningen voor UTA-werknemers**

1. Bij deelneming aan een verplicht gestelde herhalingsoefening van door de overheid ingestelde gezags- en beveiligingsorganen zal de werkgever het eventuele verschil tussen het nettosalaris en het netto-inkomen, onder meer omvattende wedde en kostwinnersvergoeding, suppleren.
2. Tijdens de periode bedoeld in lid 1 van dit artikel blijven de wederzijdse rechten en verplichtingen ten aanzien van vakantie, vakantiebijslag, pensioenverzekering en dergelijke van de werknemer volledig gehandhaafd.

### **● Artikel 32a: Vakantie-uitkering voor bouwplaatswerknemers**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het vast overeengekomen loon. De werkgever stort daartoe per betalingsperiode van vier weken of een maand een tijdsevenredig bedrag in het Tijdsparafonds, als bedoeld in artikel 57a.

### ■ Artikel 32b: Vakantie-uitkering voor UTA-werknemers

1. Het vakantietoeslagjaar loopt gelijk aan het kalenderjaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, wat schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Aan de werknemer zal jaarlijks een vakantietoeslag worden betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het vakantietoeslagjaar genoten salaris.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal uiterlijk plaatsvinden in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal aan de werknemer het hem op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, dan wel het te veel betaalde bedrag met hem worden verrekend.

### ▲ Artikel 33: Prestatiebeloning bouwplaatswerknemers

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemer geldende garantieloon een prestatiepremie toe te kennen.
2. Wanneer deze premie afhankelijk wordt gesteld van een prestatiebevorderend systeem, dient dit systeem in overeenstemming met de daarbij betrokken werknemer te worden vastgesteld en schriftelijk te worden vastgelegd.
3. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet in tarief werken.
4. Bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere functiegroep, mag de werkgever deze verhoging niet in mindering brengen op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke.

## Hoofdstuk 8 Vergoedingen en toeslagen

### ▲ Artikel 34a: Stagevergoeding bouwplaatswerknemers

Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) de beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen. De stageregeling voor de Bouw is hierbij van toepassing. Deze stageregeling is op te vragen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties. Gedurende de beroepsopleidende leerweg, geldt voor de leerling als richtlijn een vergoeding van € 400,00 bruto per maand of € 92,31 bruto per week.

### ■ Artikel 34b: Stagevergoeding UTA-werknemers

De werkgever is gehouden de Stageregeling voor de Bouw toe te passen ten aanzien van stagiairs van Technische Universiteit (TU), Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en beroepsopleidende leerweg (BOL), die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken doorbrengen in de bouwnijverheid. Deze stageregeling is op te vragen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties.

### ▲ Artikel 35a: Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers

1. In geval van overwerk, behoudens als bedoeld in artikel 15, kan de werknemer een keuze maken of hij de hem toekomende overwerkuren beloond wil hebben dan wel of hij omzetting in vrije tijd verlangt. De werknemer is verplicht om zijn keuze binnen drie werkdagen na het verrichten van het overwerk aan de werkgever bekend te maken.
2. In geval de werknemer kiest voor beloning dan moet voor overwerkuren het vast overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
  - voor de eerste 3 uren per dag, mits onmiddellijk voorafgaande of aansluitend aan de normale arbeidsdag: 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 voor arbeid op een feestdag, als vermeld in artikel 24: 100%.

Voor werknemers “Kust- en Oeverwerken” (zie artikel 88 lid 11 sub e) bedragen deze percentages voor overwerkuren gedurende de uitvoering van werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed):

- van maandag 05.00 uur tot vrijdag 22.00 uur, voor de uren tussen 05.00 uur en 22.00 uur: 25%, voor de uren tussen 22.00 uur en 05.00 uur: 50%,
- van vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 21.00 uur: 50%,
- van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur: 100%.

Bij overwerk in ploegendienst moeten de voor ploegendienst geldende uurlonen worden verhoogd met de in dit lid genoemde percentages.

Voor het Heibedrijf geldt voorts nog de bepaling dat wanneer bij nachtarbeid minder uren gewerkt kan worden dan de normale arbeidsduur bedraagt, voor het ontbrekende aantal uren het geldende garantie-uurloon zal worden uitbetaald.

Bij overwerk tijdens verschoven werktijden Infra, zoals bepaald in artikel 14, wordt de in dat artikel genoemde overwerktoeslag berekend over het vast overeengekomen loon en niet over de toeslag verschoven werktijden Infra, zoals bepaald in artikel 37.

3. In geval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd zullen de overwerkuren worden gecompenseerd door vrije uren vermeerderd met de in uren uitgedrukte percentages genoemd in lid 2. Indien aldus 8 uren zijn verkregen kan de werknemer in overleg met de werkgever een dag vrijaf nemen, zo spoedig mogelijk nadat dit overwerk is verricht.



De aldus opgenomen vrije dag wordt beloond tegen het garantieloon vermeerderd met de hem eventueel toegekende prestatiebeloning, zijnde het vast overeengekomen loon. Over deze dag is de werkgever tegenover de werknemer gehouden de verplichtingen aan de fondsen genoemd in artikel 55 na te komen.

### ■ Artikel 35b: Overwerkvergoeding UTA-werknemers

1. Aan de werknemers zal schriftelijk worden bekendgemaakt op welke wijze compensatie wordt gegeven voor door de werkgever opgedragen overwerk van aanmerkelijke omvang.
2. 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.

### ▲ Artikel 36: Vergoeding bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemers

1. De werknemer die beschikbaar is voor de bereikbaarheidsdienst heeft terzake van die dienst recht op een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld, doch zal voor elke kalenderweek wachtdienst ten minste bedragen:
  - a. indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst voortdurend aan zijn woning gebonden is: € 176,13 bruto;
  - b. indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst niet voortdurend aan zijn woning gebonden is, maar op gezette tijden beschikbaar moet zijn: € 152,64 bruto;
  - c. indien de werknemer beschikt over zodanige technische hulpmiddelen dat de gebondenheid aan zijn woning tot een minimum beperkt is: € 129,16 bruto.
2. Ingeval de bereikbaarheidsdienst zich over minder dan een kalenderweek uitstrekt zal de vergoeding naar rato worden verminderd met dien verstande dat voor elke zaterdag en zondag 1/4 deel en voor elke andere dag 1/10 deel van de weekvergoeding wordt aangehouden.
3. Indien een werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten wordt dit gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 35a is van toepassing.
4. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van dit artikel afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever met de ondernemingsraad hierover overeenstemming heeft bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de in dit artikel omschreven regeling. Artikel 73 is hierbij van toepassing.

### ▲ Artikel 37: Toeslag verschoven uren Tijwerk en Infra

Voor werknemers “Kust- en Oeverwerken” (zie artikel 88 lid 11 sub e) geldt dat wanneer - behoudens bij ploegendienst - de arbeid wordt verricht buiten de grenzen van artikel 13 doch de normale arbeidsduur niet wordt overschreden, voor de buiten deze grenzen vallende uren het garantie-uurloon moet worden verhoogd met 25%.

Voor bouwplaatswerknemers die worden ingezet op verschoven uren Infra, zoals bedoeld in artikel 14 gelden de volgende bepalingen.

1. Wanneer bij vernieuwing, reparatie of onderhoud van infrastructurele werken een gedeelte van de normale arbeidsduur per week wordt verricht vóór 07.00 uur dan wel na 20.00 uur doch de normale arbeidsduur wordt niet overschreden, dient uitsluitend over deze uren het vast overeengekomen uurloon te worden verhoogd met de toeslag verschoven uren Infra.
2. Het uurloon van de in het kader van de verschoven arbeidstijden gewerkte uren dient verhoogd te worden met de in dit artikel vermelde toeslagen. De toeslag verschoven uren Infra bedraagt 30%. In afwijking hiervan bedraagt de toeslag voor arbeid tussen vrijdag 20.00 uur

en zaterdag 20.00 uur 50%. Van zaterdag 20.00 uur tot zondag 07.00 uur 75% en voor arbeid tussen zondag 07.00 uur en maandag 07.00 uur, alsmede voor arbeid op feestdagen 100%.

3. Indien gedurende een week uitsluitend wordt gewerkt in verschoven arbeidstijden en minder uren dan normaal gewerkt kan worden, wordt voor de ontbrekende uren het vast overeengekomen loon inclusief toeslag verschoven uren Infra uitbetaald.
4. Indien een werknemer en een werkgever vóór 1 januari 1989 een regeling verschoven uren Infra in de zin van deze cao zijn overeengekomen die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan lid 2 bepaalt, zal toepassing van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.
5. Indien in asfaltcentrales voor 1 juli 2001 al een regeling verschoven uren Infra in de zin van deze cao van toepassing was die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan lid 2 bepaalt, zal toepassing van lid 1, 2 en 3 van dit artikel gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.

### 📌 **Artikel 38: Toeslag ploegdienst bouwplaatswerknemers**

Voor werknemers die in ploegdienst werken – uitgezonderd de Industriële Bouw – zal hun vast overeengekomen loon worden verhoogd, te weten met 10% in geval van tweeploegendienst en met 15% in geval van drieploegendienst.

Voor de Industriële Bouw geldt dat indien de dienst van een ploeg zodanig is geregeld dat de aanvang van de voor die dienst normale werktijd valt vóór 6.00 uur of de beëindiging van de werktijd valt na 19.00 uur – overuren niet meegerekend – het uurloon zal worden verhoogd met 5% voor de uren vallende tussen 6.00 en 19.00 uur en met 25% voor de uren vallende tussen 19.00 uur en de volgende ochtend 6.00 uur.

### 📌 **Artikel 39: Toeslag steenzetterswerkzaamheden**

Aan bouwplaatswerknemers die worden ingezet voor het verrichten van steenzetterswerkzaamheden aan de strandhoofden langs de Noordzeekust of onder daarmee gelijk te stellen omstandigheden elders (dit laatste mits met toestemming van partijen), alsmede voor rijswerk buitengaats, zal een toeslag worden uitbetaald van € 7,91 per week.

### 📌 **Artikel 40: Vergoeding voor bouwplaatswerknemers bij verafgelegen werken**

1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal zijn voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfskosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis, voor rekening komen van de werkgever, tenzij de werkgever een naar behoorlijke maatstaven uitgeruste verblijfsgelegenheid ter beschikking stelt en ter tegemoetkoming in de kosten voor voeding een toelage van € 6,65 per dag verstrekt. De werknemer behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
2. Aan werknemers “Kust- en Oeverwerken” (zie artikel 88 lid 11 sub e) zal, wanneer zij worden gehuisvest in een door de werkgever beschikbaar gesteld verblijf - uitgezonderd pensions, kosthuizen e.d. - voor elke daar doorgebrachte nacht een toeslag van € 3,87 worden betaald. Deze bepaling is ook van toepassing bij overnachten op vaartuigen.
3. Wanneer een werknemer “Zwarte Corps” met zijn gezin door de werkgever wordt gehuisvest, bijvoorbeeld in een woonwagen of woonark, worden de voor de werknemer daaruit voortvloeiende kosten door de werkgever vergoed. Dit laatste geldt ook indien een aan de werknemer toebehorende woongelegenheid naar het oordeel van de werkgever verplaatst moet worden, in welk geval bovendien de verplaatsingskosten heen en terug voor rekening komen van de werkgever. De werknemer mag bij terugkeer kiezen tussen de plaats waar

hij in het bevolkingsregister is ingeschreven of zijn feitelijke woonplaats ten dage van het aangaan der arbeidsovereenkomst. Verplaatsing dient door de werkgever ten minste 2 x 24 uur tevoren aan de werknemer te worden aangezegd. Indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd of eindigt wegens een door hem aan de werkgever gegeven dringende reden, zijn de kosten van terugkeer niet voor rekening van de werkgever.

4. Indien de werkgever een werknemer "Zwarte Corps" voor de duur van de dienstbetrekking woonruimte als dienstwoning ter beschikking heeft gesteld en de dienstbetrekking eindigt door een rechtsgeldige opzegging door de werknemer, dan is deze verplicht deze woonruimte binnen een termijn van 2 weken na het einde van de dienstbetrekking te ontruimen en ter beschikking te stellen van de werkgever; eindigt de dienstbetrekking door een rechtsgeldige opzegging door de werkgever dan bedraagt vorengenoemde termijn ten hoogste vier weken. In het laatste geval geldt voor de kosten van vervoer en verhuizing hetzelfde als in lid 3 ten aanzien van deze kosten is bepaald.
5. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 4 afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in eerder genoemde leden. Artikel 73 is hierbij van toepassing.

#### ▲ Artikel 41a: Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers

1. De werknemer die zowel binnen als buiten zijn woongemeente werkzaam is en dagelijks 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. Het vervoer tussen woning en werk zal zoveel mogelijk als groepsvervoer plaatsvinden.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen, mits dit in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet.
3. Kosten van reizen met een openbaar vervoermiddel worden in de laagste klasse vergoed.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem hiervoor worden betaald:
  - voor het gebruik van een rijwiel (per dag): € 0,80
  - voor het gebruik van een rijwiel met hulpmotor (per kilometer): € 0,07 met als minimum (per dag): € 0,89
  - voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen (per kilometer): € 0,22
  - voor het gebruik van een auto (per kilometer): € 0,31

Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik moet maken alsmede wanneer de werknemer tijdens vorstverlet op verzoek van de werkgever moet reizen.

5. Een werknemer, bedoeld in artikel 40 lid 1, heeft eenmaal per week recht op vrij vervoer van en naar huis. Is de werknemer door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt dan mag de werkgever op zijn kosten de werknemer naar diens woonplaats doen vervoeren, mits dit medisch verantwoord is; hij is daartoe verplicht als het vervoer medisch noodzakelijk is. Zolang de werknemer door zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval niet in staat is wekelijks huiswaarts te keren, zal zijn echtgeno(o)t(e) of, indien hij ongehuwd is, zijn ouders, hem eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.
6. Indien de werknemer bij ziekte of arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.
7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een, van de leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 73 is hierbij van toepassing.

## ■ Artikel 41b: Reis- en verhuiskostenvergoeding UTA-werknemers

1. Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal, indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief), het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.
2. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een eigen auto, zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed van € 0,31. Voor een motorvoertuig op minder dan 4 wielen zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed van € 0,22. De werkgever kan in afwijking van het hier bepaalde met de werknemer een per saldo gelijkwaardige regeling overeenkomen. De werknemer dient de werkgever aan te tonen dat het voertuig in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet en dat deze genoegzaam verzekerd is.
3. Indien het werk zo ver buiten de standplaats is gelegen dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren en hij niet verhuist naar de nieuwe standplaats zal door de werkgever naar redelijke maatstaf voor vergoeding van de uit deze situatie voortvloeiende extra reiskosten en extra kosten van voeding en logies worden zorg gedragen, waarvoor zo nodig door de werknemer een kwitantie zal worden getekend.
4. De in lid 3 bedoelde werknemer zal als regel eenmaal per week naar huis mogen gaan. De daaruit voortvloeiende reiskosten komen voor rekening van de werkgever.
5. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.
6. Bij een verhuizing op verzoek van de werkgever geldt de volgende bepaling. Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal, indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed.

## ▲ Artikel 42: Reisurevergoeding bouwplaatswerknemers

1. Onder reisure worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woongemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dienen de volgende bepalingen van dit artikel in acht te worden genomen.
2. De duur van de reis (reistijd) welke wordt gemaakt met een:
  - openbaar middel van vervoer;
  - door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
  - eigen vervoermiddel;zal - met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag - door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantie-uurloon. De reisurevergoeding van een leermeester die daadwerkelijk leerlingen begeleidt, is sinds 1 november 2005 gebaseerd op tabel II van de Loontabellen bouwplaatswerknemers (bijlage 7a). De eerste zestig minuten per dag worden echter wel vergoed aan de werknemer die als bestuurder van een auto met één of meer meertijders optreedt.
3. Als reistijd bij een openbaar vervoermiddel geldt de reistijd volgens de dienstregeling; bij een ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:
  - een voetganger: 5 km;
  - een rijwiel: 15 km;
  - een rijwiel met hulpmotor: 25 km;
  - een twee- of driewielig motorrijwiel: 40 km

4. Voor het reizen met een auto geldt de volgende normregeling:

Woon-werkverkeer enkele reis in kilometers		Uitbetaalde reisen per dag	
meer dan:	tot en met:	meerrijder/chauffeur (alleen)*:	chauffeur**:
0 km	25 km	0	op basis van 50 km per uur
25 km	50 km	op basis van 50 km per uur (max. 1 uur)	op basis van 50 km per uur
50 km	59 km	1,2	2,2
59 km	70 km	1,4	2,4
70 km	81 km	1,6	2,6
81 km	92 km	1,8	2,8
92 km	105 km	2	3
105 km	of meer	werkelijke reistijd***	werkelijke reistijd***

\* De eerste 60 minuten zijn reeds in mindering gebracht op de genoemde reisen per dag.

\*\* Met chauffeur wordt hier de werknemer bedoeld die is genoemd in artikel 43. De chauffeur heeft daarnaast recht op een chauffeursloeslag als bedoeld in artikel 43.

\*\*\* Met dien verstande dat dit nooit lager kan zijn dan de voorgaande staffel van 92 – 105 km (2 uitbetaalde reisen voor een meerrijder en 3 uitbetaalde reisen voor een chauffeur).

5. Voor de berekening van de in de tabel in lid 4 opgenomen afstanden in kilometers geldt het aantal kilometers die de werknemer moet afleggen om via de snelste route van zijn woning naar het werk te reizen.
6. De werkgever legt de verreden kilometers en de reisenvergoeding schriftelijk vast.
7. Indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4 van deze cao, voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren betaald worden.
8. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer is gelegen dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal hij in de gelegenheid worden gesteld één maal per week van huis te vertrekken en terug te keren. In afwijking van het bepaalde in lid 2 van dit artikel zullen aan deze werknemer alle noodzakelijk te maken reisen worden vergoed. De in de normale werktijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald.
9. Wanneer sprake is van arbeidsverhinderend als gevolg van ongunstige weersomstandigheden in de zin van artikel 20a, zullen eventuele reisen, behoudens in situaties dat het de werknemer redelijkerwijs duidelijk moet zijn geweest dat zich arbeidsverhinderend in deze zin voordoet, overeenkomstig de leden 1 tot en met 4 worden vergoed.
10. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 73 is hierbij van toepassing.

### Artikel 43: Chauffeurstoelage bouwplaatswerknemers

De chauffeur, die door de werkgever als zodanig is aangewezen of gedurende ten minste twee kalenderweken feitelijk als zodanig optreedt, heeft voor elke dag dat hij/zij het vervoer van één of meer meerrijder(s) naar en van het werk verzorgt recht op een toeslag volgens onderstaande tabel, tenzij het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

<i>Enkele reis</i>	<i>0-30 km</i>	<i>31-65 km</i>	<i>66 km en meer</i>
Toeslag	€ 6,-	€ 9,-	€ 12,-

### Artikel 44: Premie schadevrij rijden bouwplaatswerknemers

De chauffeur die werkzaamheden verricht beschreven in functie 23, 65 of 92 van de functie-lijst (bijlage 2a-1) en die een geheel kalenderkwartaal heeft gereden zonder schade door zijn schuld, heeft recht op een premie voor schadevrij rijden. De premie bedraagt € 10,57 per kwartaal, welk bedrag voor elk aansluitend schadevrij kwartaal zal worden verhoogd met € 1,24 totdat het maximum van € 12,91 is bereikt. Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten, zal over het eerstvolgende schadevrij kalender-kwartaal wederom € 10,57 worden uitbetaald. Na drie jaar schadevrij rijden wordt een extra bonus uitgekeerd van € 18,20, evenals voor elk daarop onmiddellijk volgend schadevrij jaar.

### Artikel 45: Kostenvergoedingen bouwplaatswerknemers

1. De werkgever dient persoonlijke beschermingsmiddelen (waaronder veiligheidsschoeisel) conform de arbowetgeving kosteloos te verstrekken. 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. Indien de werkgever besluit door te werken op vorstdagen dient de werkgever aanvullend kosteloos doelmatige winterkleding te verstrekken. Bij verstrekking dient de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen te onderhouden.
2. Naast het standaard kledingpakket ontvangen werknemers, werkzaam in de industriële steigerbouw, indien tijdens vorst werkzaamheden moeten worden verricht, kosteloos van de werkgever een additioneel kledingpakket. Dit kledingpakket bestaat uit: twee helm-mutsen, twee thermische onderbroeken met lange pijpen, twee thermische hemden met lange mouwen en twee paar thermische sokken. Deze kledingstukken dienen te voldoen aan de specificaties vastgesteld door de stichting Arbouw. Indien de voorgeschreven kledingstukken zijn versleten of kapot zijn gegaan, kunnen zij worden ingeleverd tegen overhandiging van een nieuw exemplaar. De werkgever kan daarnaast noodzakelijke werkkleding verstrekken. Werkkleding is kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bestemd is om tijdens het werk te dragen. Voor niet verstrekte werkkleding ontvangt de werknemer per gewerkte dag:
  - werkkleding: € 0,87
  - werkkleding van een werknemer in het Heibedrijf: € 0,95
  - laarzen: € 0,54
  - indien uitsluitend knielaarzen: € 0,43
  - laarzen en oliegoed van een werknemer "Kust- en Oeverwerken" (zie artikel 88 lid 11 sub e): € 1,11

De aanspraak op de vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.

3. Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per gewerkte dag met betrekking tot:
  - gereedschap van een timmerman of straatmaker, tot zijn normale uitrusting behorend: € 0,75
  - gereedschap van een metselaar of tegelzetter, tot zijn normale uitrusting behorend: € 0,54
 De aanspraak op de vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.
4. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 3 afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in eerder genoemde leden. Artikel 73 is hierbij van toepassing.

#### **📌 Artikel 46a: EHBO-vergoeding bouwplaatswerknemers**

1. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, die onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem recht geven op vergoeding van:
  - het examen- en diplomageld;
  - het Oranje Kruisboekje;
  - het eventueel betaalde lesgeld.
2. Indien de EHBO-cursus is gevolgd op verzoek van de werkgever en plaatsvond buiten arbeidstijd, heeft de werknemer tevens recht op:
  - een bruto bedrag van € 149,35;
  - reiskostenvergoeding conform artikel 41a.
3. De binnen het kader van de ‘regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO’ vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma, geven de werknemer een recht op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.

#### **📌 Artikel 46b: EHBO-vergoeding UTA-werknemers**

Voor het buiten werktijd en op verzoek van de werkgever behalen van een EHBO-diploma of het diploma Bedrijfs hulpverlening (BHV), ontvangt de werknemer een vergoeding van € 149,35 bruto, vermeerderd met de gemaakte reiskosten volgens artikel 41b.

## Hoofdstuk 9 Overige inkomensvoorzieningen

### Artikel 47: Voorziening bij ongeval

De werknemer heeft bij een ongeval in diensttijd of tijdens het woon-werkverkeer aanspraak op een bruto uitkering van:

- € 20.650,- in geval van overlijden
- € 41.300,- in geval van blijvende invaliditeit.

Afhankelijk van de mate van invaliditeit kunnen lagere bedragen worden toegekend.

De tekst van deze 'collectieve ongevallenregeling' en de hierbij geldende voorwaarden maakt onderdeel uit van de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid 2006-2010.

### 📌 Artikel 48a: Voorziening bij overlijden bouwplaatswerknemers

1. In geval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werk dan wel op weg naar het werk of van het werk overlijdt, zijn de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats, indien deze woonplaats in Nederland gelegen is, voor rekening van de werkgever, tenzij deze kosten uit een wettelijke regeling worden betaald.
2. In afwijking van artikel 7:674 lid 2 BW zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verlenen ten bedrage van het vast overeengekomen loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

### 📌 Artikel 48b: Voorziening bij overlijden UTA-werknemers

In afwijking van artikel 7:674 lid 2 BW zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering verlenen ten bedrage van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

### Artikel 49: Ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een bijdrage van zijn werkgever van € 7,50 per maand, indien de werknemer een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten, waarvan ten minste dekking van de kosten van fysiotherapie, ergotherapie en psychologische zorg deel uitmaakt.



## Hoofdstuk 10 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

### Artikel 50: Loondoorbetaling bij ziekte

1. Bij de tweede en derde ziekmelding gedurende een kalenderjaar is de werkgever niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektedag gehouden.
2. De werknemer heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op 100% doorbetaling van zijn vast overeengekomen loon of salaris. Tijdens het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 70% doorbetaling van zijn vast overeengekomen loon.

### Artikel 51: Bonus bij re-integratie in tweede ziektejaar

1. Indien de werknemer in diens tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of een nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak, bestaat onder de volgende voorwaarden recht op een bonus voor zowel de werkgever als de werknemer:
  - a. de werknemer moet minstens twee maanden onafgebroken weer aan het werk zijn; wordt de periode van twee maanden onderbroken door vakantie, dan wordt de periode van twee maanden met de duur van die vakantie verlengd;
  - b. de werknemer moet met dit werk minstens 50% verdienen van het vast overeengekomen loon of salaris dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd;
  - c. het tweede ziektejaar van de werknemer is niet eerder dan op 1 januari 2005 aangevangen.
2. Indien de werknemer aan de in lid 1 onder a, b en c vermelde voorwaarden voldoet en hij re-integreert in zijn oude of een nieuwe functie bij zijn oorspronkelijke werkgever, heeft hij over de periode vanaf de eerste dag van zijn tweede ziektejaar tot en met de laatste dag van de tweede maand die hij weer aan het werk is, recht op een aanvulling ineens tot 100% van zijn vast overeengekomen loon of salaris dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd. De periode waarover de aanvulling plaatsvindt kan echter nooit langer zijn dan twaalf maanden. De aanvulling kan ook nooit meer dan één keer per jaar worden verstrekt.
3. Vindt de re-integratie plaats bij een andere werkgever en voldoet de werknemer overigens aan de in lid 1 onder a, b en c genoemde voorwaarden, dan betaalt de oorspronkelijke werkgever de werknemer de aanvulling van ten hoogste twaalf maanden 30%, echter uitsluitend tot aan de dag van de re-integratie.
4. De werkgever die in de in lid 2 en 3 bedoelde situaties een aanvulling ineens aan de werknemer heeft uitbetaald, heeft recht op een bonus van € 2.500 uit het Aanvullingsfonds. Aan de administratieve voorwaarden, waaraan de werkgever daarbij moet voldoen, dient de werknemer zijn medewerking te verlenen. Informatie over deze administratieve voorwaarden kan worden opgevraagd bij Cordares cao-regelingen.

### 🏠 Artikel 52a: Arbeidsongeschiktheid bouwplaatswerknemers als gevolg van arbeid voor derden

1. De werknemer die zonder toestemming van de werkgever bouwwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden en als gevolg hiervan arbeidsongeschikt raakt, heeft voor de duur van de eerste drie maanden van deze arbeidsongeschiktheid geen recht op de aanvulling van hetgeen hem op grond van artikel 7:629 BW toekomt tot zijn vast overeengekomen loon.
2. Indien en voor zover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer tegenover een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, moet de betrokken werknemer zijn volledige medewerking verlenen om de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. Artikel 6:107a BW is van overeenkomstige toepassing.

### 🏠 Artikel 52b: Arbeidsongeschiktheid UTA-werknemers als gevolg van arbeid voor derden

1. Het in artikel 50 lid 2 gestelde is – voor wat betreft het bovenwettelijke deel van de loondoorbetaling - niet van toepassing, indien de werknemer – ook al zou hij minder arbeidsongeschikt zijn – enige vorm van arbeid voor derden verricht.

2. Indien en voor zover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemers tegenover één of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de betrokken werknemer zijn volledige medewerking te verlenen de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. Als schade wordt hier bedoeld het bedrag voortvloeiend uit de loondoorbetalingsverplichting (inclusief de daarbij behorende vakantietoeslag) ex artikel 50 lid 2, alsmede een door de werkgever ten behoeve van de werknemer ontvangen uitkering krachtens de Ziektewet en/of een verhoogde WAO- of WIA-uitkering. De uit artikel 50 lid 2 voortvloeiende verplichtingen van de werkgever aan de werknemer blijven onverminderd van kracht.

### **Artikel 53: Aanvulling werkloosheidsuitkering**

1. Een werknemer die werkloos wordt en voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden in het reglement van het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid heeft aanspraak op een aanvulling ineens van € 425,-.
2. De werknemer moet zich, om in aanmerking te komen voor de uitkering als bedoeld in lid 1, via de vakbondsconsulent, melden bij Cordares.
3. Voor de financiering van de regeling is een bijdrage verschuldigd aan het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid die gelijkelijk door werkgever en werknemer wordt opgebracht.

### **Artikel 54: Aanvullende uitkeringen en rechten arbeidsongeschikten**

1. Werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA, onderdeel van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen - WIA) hebben recht op een eindejaarsuitkering. De uitkering bedraagt € 567,23 en wordt in december van elk jaar betaalbaar gesteld.
2. In de situatie dat de werkgever aan een werknemer een aanvulling tot 100% op de IVA-uitkering verstrekt, 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. Werknemers die vóór 1 januari 2006 volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren in de zin van de WAO en wier volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich na 1 januari 2006 heeft voortgezet, behouden het – in artikel 31 lid 5 van de Cao voor het Bouwbedrijf 2002-2004 (AI nr. 9992, gepubliceerd in Staatscourant nr. 187 d.d. 29 september 2003) dan wel artikel 18 lid 6 van de Cao voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in de bouwbedrijven (AI nr. 9995, gepubliceerd in Staatscourant nr. 188 d.d. 30 september 2003) beschreven – recht op de eindejaarsuitkering naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
4. Bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die aan de voorwaarden als bedoeld in lid 1 of 2 van dit artikel voldoet de voor hem geldende eindejaarsuitkering naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid in het betreffende kalenderjaar.
5. De *bouwplaatswerknemer* moet om in aanmerking te komen voor de in lid 1, 2 of 3 van dit artikel bedoelde uitkering via de vakbondsconsulent een aanvraag indienen bij het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid.
6. Voor de financiering van de in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde regelingen is de werkgever aan het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid een premie verschuldigd.

### **Artikel 54a: WGA-verzekering**

De werkgever die niet is aangesloten bij BPF Bouw is verplicht voor zijn werknemers een WGA-verzekering af te sluiten die minimaal gelijkwaardig is aan de regeling, zoals vastgelegd in het reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De premie voor deze verzekering wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.

## **Hoofdstuk 11 Bedrijfstoneigen regelingen**

### **Artikel 55: Sociale Fondsen**

Er is een Cao Bedrijfstoneigen Regelingen voor de Bouwnijverheid (Cao BTER). In de Cao BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:

- de stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid;
- de stichting Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid.

### **Artikel 56: Financiering collectieve belangen**

Er bestaat een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid (O&O-fonds) ten behoeve van de financiering van de collectieve belangen in de bouwnijverheid. De werkgever is voor elke dag waarover de werkgever aan de werknemer loon is verschuldigd in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, jegens hem gehouden tot het betalen van een bijdrage aan het O&O-fonds. De hiermee verbandhoudende voorwaarden zijn opgenomen in de betreffende reglementen van het O&O-fonds, genoemd in artikel 55.

## Hoofdstuk 12 Tijdsparfonds

### ▲ Artikel 57a: Tijdsparfonds voor bouwplaatswerknemers

1. Vanaf 1 januari 2006 hebben werknemers een individuele rekening in het Tijdsparfonds, waarvan de administratie door Cordares wordt gevoerd. Voor de *bouwplaatswerker* is deelname aan het Tijdsparfonds verplicht. De statuten en het reglement van de stichting Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid zijn opgenomen in bijlage 18 van deze cao.
2. De werkgever stort binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode van vier weken of één maand het tijdsevenredig deel van de volgende bedragen over deze loonbetalingsperiode op de rekening van de werknemers in het Tijdsparfonds:
  - a. 8% vakantietoeslag;
  - b. de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen;
  - c. de waarde van de tien vrij opneembare roostervrije dagen;
  - d. de waarde van drie werkdagen, ter compensatie van een eventueel beroep op kort verzuim en/of de tweede en derde ziekmelding in een jaar.Voor de werknemer die niet voltijds werkt wordt het aantal dagen als onder c en d genoemd naar evenredigheid verlaagd.
3. De afdracht van de in lid 2 onder b, c en d bedoelde dagen wordt berekend door het vast overeengekomen loon per uur, inclusief de resultaten van een prestatiebevorderend systeem, de leermeestertoeslag, voorliedentoeslag, ploegendiensttoeslag, toeslag verschoven uren Infra en toeslag verschoven uren Tijwerk, te vermenigvuldigen met 8, het aldus verkregen bedrag te vermenigvuldigen met het aantal op jaarbasis in het Tijdsparfonds te storten dagen en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door het aantal loonbetalingsperiodes per jaar (13 of 12). Dit betekent dat ook over dagen zoals bedoeld in lid 2 onder b, c en d, waarover de werknemer onbetaald verlof heeft opgenomen, afdrachten aan het Tijdsparfonds zijn verschuldigd.
4. Bij de afdracht vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft. Cordares zal deze periode overnemen en vermelden bij de storting op de rekening van de werknemer. Het is de werkgever niet toegestaan bij de afdracht loonperiodes samen te voegen.
5. Het staat de werkgever vrij om in overleg met of op verzoek van zijn werknemers de mogelijkheid te bieden om extra 'bronnen' aan het systeem toe te voegen (waarbij onder meer valt te denken aan overige roostervrije dagen, overuren, chauffeurstoeslag en reisen).
6. Werknemers van 55 jaar en ouder die gebruik maken van de mogelijkheid om vier dagen per week te werken, zoals bedoeld in artikel 11a, zijn niet verplicht aan het Tijdsparfonds deel te nemen, met uitzondering van de in lid 2a en 2d bedoelde stortingen.
7. Tenzij de werknemer anders aangeeft, wordt het bedrag op de rekening in het Tijdsparfonds jaarlijks in de maand mei uitgekeerd.
8. Naast dit vaste uitkeringsmoment kan de werknemer ook tussentijds geld van zijn rekening in het Tijdsparfonds opnemen. Hij moet daartoe via de vakbondsconsulent opdracht geven.
9. Indien de werknemer aan het eind van een kalenderjaar niet opgenomen roostervrije dagen over heeft, kan hij zijn werkgever verzoeken de waarde van deze dagen aan het begin van het volgende kalenderjaar toe te voegen aan zijn rekening in het Tijdsparfonds of aan zijn levensloopregeling. De werkgever zal aan zo'n verzoek meewerken. Aan deze storting kunnen vervolgens geen verlofaanspraken meer worden ontleend.
10. Aanspraken in tijd zijn, voor zover het in het Tijdsparfonds gestorte dagen betreft, niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.

## ■ Artikel 57b: Tijdsparfondts voor UTA-werknemers

1. UTA-werknemers kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan het Tijdsparfondts. Indien zij deelnemen, stort de werkgever binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode van vier weken of één maand het tijdsevenredig deel van de volgende bedragen op de rekening van de werknemers in het Tijdsparfondts:

- a. 8 % vakantietoelage;
- b. de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen;
- c. de waarde van vijf roostervrije dagen;
- d. de waarde van drie werkdagen, ter compensatie van een eventueel beroep op kort verzuim of de tweede en derde ziekmelding in een jaar.

Voor de werknemer die niet voltijds werkt wordt het aantal dagen als onder c en d genoemd naar evenredigheid verlaagd.

2. De afdracht van de in lid 1 onder b, c en d bedoelde dagen wordt berekend door het salaris terug te rekenen naar een uursalaris, dat te vermenigvuldigen met 8, het aldus verkregen bedrag te vermenigvuldigen met het aantal op jaarbasis in het Tijdsparfondts te storten dagen en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door het aantal loonbetalingsperiodes per jaar (13 of 12).

3. Voor UTA-werknemers die aan het Tijdsparfondts deelnemen gelden overigens dezelfde bepalingen als voor bouwplaatswerknemers, met uitzondering van de verplichting om zich bij tussentijdse opname uit het goed tot de vakbondsconsulent te wenden.

## Hoofdstuk 13 Opleiding, scholing, loopbaanbeleid en arbeidsmarkt

### 📌 Artikel 58a: Partiële leerplicht bouwplaatswerknemers

Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de Leerplichtwet gedurende twee respectievelijk één dag per week leerplichtig is en geen praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB heeft, geldt een drie- respectievelijk vierdaagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon doen gelden.

### 📌 Artikel 58b: Partiële leerplicht UTA-werknemers

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de Leerplichtwet gedurende twee respectievelijk één dag per week leerplichtig is en geen praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB heeft, geldt een drie- respectievelijk vierdaagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op salaris doen gelden.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor partieel leerplichtigen die een praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB zijn overeengekomen, dat het aantal dagen voor het eerste leerjaar van de partiële leerplicht is bepaald op één per week. Een en ander overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 5 heeft de partieel leerplichtige jeugdige, als bedoeld in lid 1 recht op ten minste 16 respectievelijk 22 dagen vakantie per jaar.

### 📌 Artikel 59a: De beroepsopleiding voor bouwplaatswerknemers

1. De werkgevers en de werknemers zullen de beroepsopleidingen, in het bijzonder die volgens de beroepsbegeleidende leerweg, bevorderen.
  - a. Daartoe zullen werkgevers zoveel mogelijk de bij hen in dienst zijnde werknemers tot 27 jaar de gelegenheid bieden een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg te volgen en daartoe een praktijk- en arbeidsovereenkomst aangaan voor de duur van de opleiding voor de kwalificaties B&U of de kwalificaties Infra conform de WEB. Het bedrijf moet daartoe erkend zijn als leerbedrijf. Voor de niveau 1 opleiding is aansluiting gevonden bij de “stagerregeling voor de bouw”.
  - b. De werkgever heeft de verplichting met de werknemer tot 27 jaar die daartoe de wens te kennen geeft een praktijk- en arbeidsovereenkomst aan te gaan. Zowel de praktijk- als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijdsduur die ten minste gelijk is aan de duur van de onder a. genoemde opleiding.

Voor het afsluiten van een praktijkovereenkomst voor kwalificaties B&U of kwalificaties Infra is het vereist dat er tussen werkgever en werknemer een praktijk- en arbeidsovereenkomst bestaat.

2. Wanneer bij een praktijk- en arbeidsovereenkomst, waarbij een samenwerkingsverband als werkgever optreedt, de praktijkovereenkomst wordt verbroken is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkgevers betrokken bij een samenwerkingsverband, zullen zoveel mogelijk behulpzaam zijn bij het herplaatsen van de betreffende leerling-werknemer bij een werkgever.
3. Indien een jeugdige werknemer in dienst is van een samenwerkingsverband B&U dat een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met Fundeon en er sprake is van deels werken op een bouwplaats en deels doorbrengen op een leerlingwerkplaats voor het bijbrengen van basishandvaardigheden, verlenen partijen onder nadere voorwaarden, opgenomen in bijlage 8, ontheffing inzake toepassing van artikel 8 lid 1 en artikel 28 van deze cao. Voor jeugdige werknemers tot en met 20 jaar met wie een praktijk- en arbeidsovereenkomst, als bedoeld in voorgaande volzin, is aangegaan en voor wie ontheffing is verleend, geldt in dit geval gedurende de eerste dertien opleidingsweken van de BBL 2 de normale arbeidsduur per week, alsmede het garantieloon zoals vermeld in tabel V van bijlage 7a.

4. Indien een jeugdige werknemer in dienst is van een samenwerkingsverband Infra dat een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met Fundeon en er worden tijdens de BBL 2 gedurende twee winterperioden van elk drie maanden basishandvaardigheden opgedaan in een werkplaatssituatie, dan is er sprake van deels werken op een GWW-werk door jeugdige werknemers en deels praktische scholing in een door het samenwerkingsverband gecreëerde werkplaatssituatie. Partijen verlenen onder nadere voorwaarden, opgenomen in bijlage 8, hiervoor ontheffing inzake toepassing van artikel 8 lid 1 en artikel 28 van deze cao. Voor jeugdige werknemers tot en met 20 jaar met wie een praktijk- en arbeidsovereenkomst, als bedoeld in voorgaande volzin, is aangegaan en voor wie ontheffing is verleend, geldt in dit geval gedurende de eerste dertien opleidingsweken van de BBL 2 de normale arbeidsduur per week, en het garantieloon zoals vermeld in tabel V van bijlage 7a.
5. Het leerbedrijf is verplicht de bij hem in dienst zijnde leerling-werknemer voor de duur van de opleiding in de gelegenheid te stellen tot het volgen van het beroepsonderwijs aan een ROC en wel binnen de normale werktijd en met behoud van loon gedurende 8 uur per week. Dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 5 en artikel 58a. Het leerbedrijf zal deze leerling-werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen en andere door de onderwijsinstelling nodig geachte activiteiten te verrichten, zulks met behoud van loon. Volgt deze leerling-werknemer, in verband met het ontbreken van dagonderwijs, avondonderwijs, dan zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in overleg met de werkgever de arbeidsdag zoveel eerder mogen beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs noodzakelijk is, zulks met behoud van loon.
6. Het erkende leerbedrijf dat met een leerling-werknemer een praktijk- en arbeidsovereenkomst is aangegaan moet voor het verzorgen van het onderricht in de praktijk van het beroep een leermeester aanwijzen.
7. De werknemer die na afronding van de BBL 2 daartoe de wens te kennen geeft, heeft recht op een praktijk- en arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever voor de duur van de BBL 3, teneinde in staat te zijn deze te volgen en af te ronden.
8. De werkgever is verplicht een werknemer met een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) of een praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB, die om redenen buiten zijn schuld ontslag is aangezegd, in dienst te houden tot voor hem een nieuwe werkgever is gevonden.

### ■ Artikel 59b: De beroepsopleiding voor UTA-werknemers

De werkgever is gehouden de Stageregeling voor de Bouw toe te passen ten aanzien van stagiairs van Technische Universiteit (TU), Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en beroepsopleidende leerweg (BOL), die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken doorbrengen in de bouwrijverheid. Deze stageregeling is op te vragen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties.

### ▲ Artikel 60: Taken leermeester

Ten behoeve van een goede taakvervulling dient de leermeester voor een deel van zijn normale werkzaamheden vrijgesteld te worden. Voor de begeleiding van een leermeester geldt:

- 1 leerling: een vrijstelling van gemiddeld 5% van de arbeidstijd;
- 2 tot 4 leerlingen: een vrijstelling van gemiddeld 10% van de arbeidstijd;
- 4 tot 7 leerlingen: een vrijstelling van gemiddeld 20% van de arbeidstijd.

Voor een deel van dit productieverlies ontvangen werkgevers een financiële compensatie welke compensatie is inbegrepen in de reguliere tegemoetkoming voor leerlingen. Het leerbedrijf zal de leermeester of instructeur in de gelegenheid stellen de cursus 'Leermeester' van Fundeon te volgen.

### ▲ Artikel 61a: Scholing voor bouwplaatswerknemers

1. Teneinde in de gelegenheid te zijn tot het volgen van cursussen, hebben werknemers recht

op gemiddeld twee scholingsdagen per kalenderjaar met behoud van het vast overeengekomen loon en bijbehorende bijdragen en premieverplichtingen. De voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds. Over het moment van opname van scholingsverlof dient tussen werkgever en werknemer overeenstemming te bestaan.

2. De werkgever is verplicht in zijn onderneming een opleidings- en scholingsbeleid te voeren. Per kalenderjaar dient de werkgever een scholingsplan vast te stellen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemers. Drie maanden voorafgaand aan de vaststelling van het scholingsplan worden werknemers daarvan in kennis gesteld. Indien en voor zover de werkgever geen gevolg aan deze verplichting geeft dan wel de individuele werknemer gedurende twee jaren niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie te volgen, dan kan deze werknemer een zelfstandig recht op scholing doen gelden conform hetgeen omschreven in lid 1. Een verzoek tot scholing van de werknemer als bedoeld in de vorige volzin dient in alle gevallen gehonoreerd te worden. Het aanmelden voor de cursussen bij het opleidingsinstituut zal gebeuren via de vakbondsconsulenten c.q. districtsmedewerkers of rayonbestuurders. Werknemers die van bovengenoemd zelfstandig recht gebruik maken krijgen 100% van hun reis- en verletkosten vergoed uit het Scholingsfonds. Het Scholingsfonds vergoedt de cursuskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.
3. Werkgevers komen in aanmerking voor een vergoeding voor de cursus-, verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde cursussen onder voorwaarden als opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds.
4. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van de werknemer, die nog niet eerder in de zin van deze cao werkzaamheden heeft verricht, deze een eendaagse basiscursus Veilig en gezond werken te laten volgen. Deze verplichting geldt niet voor de leerling-werknemer als bedoeld in artikel 88 lid 9b.
5. De werkgever zal de volwassen werknemer in de gelegenheid stellen tot het volgen van applicatiecursussen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door Fundeon dan wel een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling.
6. Indien een werknemer na overleg met zijn werkgever een cursus voor lasser of monteur heeft gevolgd, waaraan bij gunstig resultaat een certificaat is verbonden, dient de werkgever daarvan een kopie aan de werknemer te verstrekken en het originele certificaat op het moment van beëindiging van het dienstverband.

## ■ Artikel 61b: Scholing UTA-werknemers

1. De werkgever is verplicht een opleidingsplan op te stellen. Voor de opstelling en uitvoering van dit plan zal iedere werkgever in enig jaar een aantal scholingsdagen aanwenden gelijk aan tweemaal het aantal UTA-werknemers. Hierbij dient in aanmerking te worden genomen dat de boven aangegeven dagen zoveel mogelijk over het totale aantal UTA-werknemers worden gespreid en in werktijd dienen te worden opgenomen, tenzij de beoogde cursussen uitsluitend geheel of gedeeltelijk buiten werktijd worden aangeboden. Hierbij wordt betrokken wat is vastgelegd in de hierna volgende leden. Voortvloeiend uit het opleidingsplan hebben de werknemers in beginsel recht op scholing in relatie tot hun functie of tot een mogelijke toekomstige functie binnen de onderneming in het kader van het individuele loopbaanbeleid.
2. Indien de werknemer gedurende twee jaar niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie of van een toekomstige functie te volgen, zal deze werknemer binnen een redelijke termijn alsnog ingepland worden voor een cursus in het belang van zijn huidige functie of een mogelijke toekomstige functie binnen de onderneming.
3. De werknemer is verplicht, indien dit bij de aanstelling is overeengekomen, bedrijfs cursussen die door de werkgever of diens vertegenwoordiger worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De kosten aan deze cursussen verbonden zijn voor rekening van de werkgever.



4. Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer:
  - a. met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn; of
  - b. op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen; dan zal de werkgever ten minste 90% van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.
5. Met inachtneming van het in artikel 19b lid 9 bepaalde kunnen voor het volgen van cursussen, zoals bedoeld in lid 3 en 4, roostervrije dagen worden aangewend.
6. Bij automatisering heeft de werknemer recht op bij-, her- of omscholing indien dat voor de handhaving van zijn functieniveau vereist is. Deze scholing dient binnen de arbeidstijd en op kosten van de werkgever te geschieden; de werknemer dient bereid te zijn tot het volgen van de aangeboden bij-, her- of omscholing.
7. Teneinde te bevorderen dat werknemers op zinvolle wijze langer aan het arbeidsproces deelnemen, wordt in onderlinge samenwerking tussen werkgever en werknemer een loopbaanpad ontwikkeld, bij voorkeur in het kader van een algemeen loopbaanbeleid voor iedereen, met nadruk voor werknemers van 45 jaar en ouder.

### **Artikel 62: Loopbaanbeleid**

1. Op 28 plaatsen in het land zijn Adviescentra Loopbaanbeleid ingericht.
2. De Adviescentra Loopbaanbeleid zijn bedoeld om onafhankelijk advies en begeleiding te bieden aan werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak ambiëren of die wegens (dreigende) arbeidsongeschiktheid of werkloosheid ander werk zoeken.
3. **Bouwplaatswerknemers** hebben het recht om eens in de vijf jaar door het Adviescentrum Loopbaanbeleid een assessment te laten uitvoeren, uitmondend in een individueel opleidingsplan en een daarop afgestemd scholingstraject, waarvoor naast een eigen bijdrage van de werkgever en werknemer collectieve middelen beschikbaar zijn.
4. Voor **UTA-werknemers** geldt het in lid 3 bedoelde recht uitsluitend voor zover het betreft het assessment en het individueel opleidingsplan.
5. Meer informatie en de locaties van de Adviescentra Loopbaanbeleid zijn te vinden op de website [www.loopbaantrajectbouw.nl](http://www.loopbaantrajectbouw.nl).

### **Artikel 63: Erkenning verworven kwalificaties bouwplaatswerknemers**

1. De **bouwplaatswerknemer** heeft recht op een zogenoemd EVC-traject gericht op diplomering, waarbij sprake is van een maximale financiering uit het Scholingsfonds tot tien dagen.
2. De voorziening is bedoeld voor werknemers die geen diploma beroepsopleiding bezitten, maar door ervaring en praktijkkennis wel dat niveau hebben bereikt.

### **Artikel 64: Vacatures**

1. De werkgever zal - teneinde de inzichtelijkheid in de arbeidsmarkt te bevorderen - alle vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf en/of op de website [www.werkenopdebouw.nl](http://www.werkenopdebouw.nl).
2. De werknemer van wie het dienstverband wordt opgezegd is verplicht zich terstond bij het UWV WERKbedrijf in het werkgebied waar hij woonachtig is, als werkzoekende te laten inschrijven.
3. Vervulde vacatures en gevonden werk zullen worden gemeld bij het UWV WERKbedrijf.
4. Ingeval een werkgever een schriftelijke sollicitatie op een door hem bekende gemaakte openstaande vacature ontvangt, dient hij de sollicitant schriftelijk op de hoogte te stellen van de uitslag van zijn sollicitatie.

### **Artikel 65: Illegale werken**

De werkgever en de werknemer zullen de regionale of plaatselijke commissies als bedoeld in artikel 85 inlichten in geval van illegale uitvoering van bouwwerken.

## Hoofdstuk 14 Veiligheid en gezondheid

### Artikel 66: Stichting Arbouw

1. Alle werknemers en werkgevers in de bouw hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. Alle werknemers in de bouw hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, individugerichte pakket preventiezorg. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voorwaarde voor uitvoering door de arbodiensten is de aanlevering van inhoudelijke uitvoeringsgegevens aan Arbouw die deze uitsluitend zal gebruiken ten behoeve van kwaliteitsbewaking en wetenschappelijk onderzoek. Deze inhoudelijke gegevens zullen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer door Arbouw niet aan derden worden verstrekt. Voor de inhoud van het individugerichte pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 9 bij deze cao.

### Artikel 67: Verzuimbeleid en verzuimregistratie

1. Iedere werkgever is verplicht bij de uitvoering van het wettelijk verplichte ondernemingsbeleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden en verzuim ten minste uitvoering te geven aan hetgeen in bijlage 10 is opgenomen.
2. De werkgever is voorts verplicht een verzuimregistratie bij te houden. Geregistreerd dienen te worden:
  - leeftijd en geslacht;
  - afdeling en functie;
  - het aantal keren dat een werknemer verzuimt;
  - de duur van het verzuim.De werkgever zal indien daarom door een werknemer wordt verzocht, inzage verstrekken in de in het verzuimregistratiesysteem van die werknemer opgenomen gegevens.
3. De werknemer die zich arbeidsongeschikt heeft gemeld, is verplicht, zolang de eerste controle niet heeft plaatsgehadt, thuis te zijn, tenzij een bezoek aan een arts wordt gebracht.

### ■ Artikel 68: Werkdrukmaatregelen UTA-werknemers

1. UTA-werknemers hebben recht op begeleiding, ingeval zij als gevolg van werkdruk dreigen uit te vallen of door werkdruk reeds arbeidsongeschikt zijn.
2. De faciliteit bestaat uit intake/check up, individuele begeleiding, coaching en behandeling.
3. Financiering van deze voorziening vindt plaats vanuit het O&O-fonds voor de Bouwnijverheid. Voor de tweede helft van het jaar 2009 is een bedrag van € 250.000 beschikbaar. Voor het jaar 2010 is een bedrag van € 500.000 beschikbaar.
4. Meer informatie is te vinden op [www.roofbouwniksvoorjou.nl](http://www.roofbouwniksvoorjou.nl) of via het telefoonnummer 0800-0231773.

### Artikel 69: Re-integratie

1. Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt zal zijn werkgever met inschakeling van de arbodienst, binnen zijn onderneming en zo dit niet mogelijk is binnen de bedrijfstak zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
2. De werkgever zal ten behoeve van de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer aansluiting zoeken bij een re-integratiebedrijf met het Blik op Werk Keurmerk (Borea Keurmerk)<sup>7</sup>. Indien 14 weken na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid nog niet

<sup>7</sup> Voor informatie over het Blik op Werk Keurmerk en gecertificeerde re-integratiebedrijven wordt verwezen naar [www.blikopwerk.nl](http://www.blikopwerk.nl)

aan deze verplichting is voldaan, heeft de werknemer het zelfstandig recht om naar een re-integratiebedrijf met het Blik op Werk Keurmerk (Borea Keurmerk) te gaan voor opleiding, begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald vanuit het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid. Het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid zal deze kosten verhalen op de werkgever.

3. Het re-integratiebedrijf heeft zich middels een daartoe te sluiten protocol verzekerd van de samenwerking met een gecertificeerde Arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten. In dit protocol is onder meer bepaald dat:
  - a. Na de arbeidsongeschiktheidsmelding vraagt de Arbodienst door middel van een machtigingsformulier schriftelijk toestemming aan de arbeidsongeschikte werknemer om de voor re-integratie relevante gegevens in een later stadium over te kunnen dragen aan het re-integratiebedrijf. In uitzonderlijke gevallen worden medische gegevens uitgewisseld tussen de Arbodienst en de verzekeringsarts van het re-integratiebedrijf. Hiervoor is schriftelijke toestemming van de werknemer/cliënt noodzakelijk.
  - b. In de vijfde week na de ziekmelding zal de Arbodienst de gegevens van de arbeidsongeschikte werknemer overdragen aan de arbeidsdeskundige van het re-integratiebedrijf voor zover geen exclusie van toepassing is waarbij inschakeling van het re-integratiebedrijf niet zinvol wordt geacht. Onder exclusie wordt verstaan:
    1. alle gevallen waarbij sprake is van 'geen duurzame benutbare mogelijkheden';
    2. een concrete en reële afspraak over werkhervatting met de cliënt voor de 10e week of indien de aard van de klacht of het verzuimverleden hiertoe aanleiding geeft.
  - c. Het re-integratiebedrijf zorg draagt voor een regelmatige terugkoppeling naar de Arbodienst. Van de correspondentie ontvangt de werknemer/cliënt een kopie. Deze correspondentie kan ook via e-mail verstrekt worden.
  - d. De werknemer/cliënt heeft recht op inzage in de overdragen gegevens en wordt op de hoogte gehouden van elke inhoudelijk terugkoppeling. Maakt een re-integratiebedrijf onderdeel uit van een Arbodienst, dan zijn de afspraken over de wijze waarop de verzuimbegeleiding en de start van de re-integratieactiviteiten in de hiervoor vermelde zin aan elkaar zijn gekoppeld, neergelegd in de werkprocessen die onderdeel uitmaken van de certificatie.
4. De re-integratieprocedure
  - a. Op grond van de ontvangen gegevens van de Arbodienst gaat het re-integratiebedrijf na of een interventieonderzoek en interventie zinvol wordt geacht. Is dit het geval dan treedt het bedrijf in contact met de werkgever om te overleggen of de werkgever gebruik wenst te maken van de diensten van het bedrijf.
  - b. Gaat de werkgever akkoord met het voorstel dan vindt een interventieonderzoek plaats. Er vindt vervolgens een gesprek plaats met de werkgever. De werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek bij het re-integratiebedrijf. Voor dit gesprek ontvangt hij, ten minste tien werkdagen voorafgaand aan het gesprek, van het re-integratiebedrijf het navolgende:
    - een exemplaar van de door het re-integratiebedrijf gehanteerde klachtenprocedure. Het klachtenreglement bevat ten minste de volgende bepalingen:
      1. degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
      2. de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
      3. klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
      4. klager heeft recht op inzage van het onderhavige dossier;
    - een exemplaar van de door het re-integratiebedrijf gehanteerde gedragscode bejegening werknemers/cliënten. In deze code is beschreven hoe en op welke wijze de medewerkers van het re-integratiebedrijf om dienen te gaan met de zieke werknemer.

De gedragscode bejegening werknemers/cliënten bevat ten minste de volgende twee criteria:

1. elke werknemer/cliënt krijgt via de werkgever een contactpersoon toegewezen bij het re-integratiebedrijf;
  2. de telefonische bereikbaarheid van de contactpersoon moet binnen één werkdag gegarandeerd zijn.
- c. Op basis van onder meer de gesprekken stelt het re-integratiebedrijf het concept interventie-advies op.
  - d. Binnen tien werkdagen na het uitbrengen van het interventieadvies melden de werkgever en de werknemer of zij akkoord gaan met de voorgestelde interventies. Na deze melding wordt zo spoedig mogelijk gestart met de interventieactiviteiten.
  - e. Wordt het interventieadvies niet geaccepteerd door de werkgevers of door de werknemer/cliënt dan wordt dit binnen één werkdag gemeld aan de Arbodienst.
  - f. Uiterlijk tien dagen voor afloop van de uiterste termijn voor het aanvragen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt de werknemer van de Arbodienst en re-integratiebedrijf gegevens ten behoeve van het opstellen van zijn re-integratieverslag.
  - g. In de periode van zes maanden na de werkherhvatting bij een andere werkgever neemt het re-integratiebedrijf twee keer contact op met de werknemer om naar zijn situatie te informeren. Indien bij werknemer/cliënt de behoefte bestaat aan één of meerdere gesprekken, dan zijn de kosten die hieraan verbonden zijn voor rekening van de werkgever bij wie het re-integratieproces is gestart.

#### ▲ Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen bouwplaatswerknemers

1. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet in tarief werken.
2. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen geen werkzaamheden verrichten bij heistellingen.
3. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen de werkzaamheden zoals bedoeld onder de nummers 33, 35, 72, 95, 98, 99 en 100 van de functielijst (bijlage 2a-1) niet zelfstandig verrichten. Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden *wel* zelfstandig verrichten wanneer zij:
  - a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor, respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (het diploma Machinist GWW), uitgereikt door Fundeon, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie;
  - b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (BBL 3) uitgereikt door Fundeon.
4. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties en aan werknemers grondborings- en buizenleggersbedrijf, die zijn tewerkgesteld aan een boorstelling of werkzaam zijn in sleuven en putten, zullen door de werkgever veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld, die moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften en die de werknemer verplicht is daar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is het de werknemer verboden daar arbeid te verrichten. De werkgever dient op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan te geven dat het dragen van helmen verplicht is. Iedere werknemer dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van de hem door de werkgever ter beschikking gestelde doch eigendom van de werkgever blijvende veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal; hij dient voor het behoud daarvan zorg te dragen. De werknemer die zonder veiligheidshelm werkzaamheden op bovengenoemde bouwwerken verricht kan door de werkgever de toegang tot het bouwwerk ontzegd worden. Indien in deze situatie de werknemer de toegang tot het bouwwerk wordt ontzegd, is artikel 7:627 BW van toepassing.

5. De werkgever zal in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne treffen.
6. De werkgever zal maatregelen treffen opdat vanaf 1 september tot 1 mei op bouwwerken waar binnenwerk moet plaatsvinden, indien noodzakelijk, de betreffende ruimten zo goed mogelijk tochtvrij gemaakt kunnen worden. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de ruimten rondom met glas of ander materiaal zijn afgedicht.
7. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden cement of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilo op het werk te gebruiken.
8. Metsel- en lijmblokken met een gewicht van 14 kilo of meer mogen slechts worden verwerkt met behulp van mechanische hulpmiddelen.
9. Bouwkranen van 15 ton-meter of meer dienen voorzien te zijn van een cabine. De cabines voor kranen en grondverzetmachines dienen te voldoen aan het streefbeeld, opgesteld door de Stichting Arbouw dan wel aan de daarop afgestemde nieuwe NEN-normen.
10. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan teer te verwerken, tenzij na advies van de Stichting Arbouw partijen daarvoor dispensatie verlenen.
11. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en asbesthoudende producten te bewerken of te verwerken. Voor sloop van asbesthoudende producten is een asbestsloopplan verplicht. Het vorenstaande is niet van toepassing voor werkzaamheden die uitgezonderd c.q. vrijgesteld zijn in het Asbestbesluit Arbeidsomstandigheden. Het verwerken van nieuwe asbestcementbuizen is verboden.
12. De hoofdaannemer is verplicht voldoende keetruimte ter beschikking te stellen.
13. In geval een analyserapport inzake bodemonderzoek is opgesteld, hebben werknemers die op de betrokken grond werkzaamheden moeten verrichten recht op inzage van dat rapport.
14. De werknemer heeft het recht werkzaamheden met een sterk vervuilend karakter te weigeren, indien onvoldoende beschermende maatregelen zijn getroffen voor werknemer en/of omgeving.
15. Bij bodemsanering en op opslagplaatsen van verontreinigde grond dient het basisdocument veiligheid en gezondheid bij bodemsanering van de Stichting Arbouw te worden toegepast.
16. De werkgever dient de fysieke belasting van werknemers als gevolg van trappen lopen en ladders klimmen te beperken door personenliften te plaatsen. Personenliften dienen te worden geïnstalleerd bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingvloer 15 meter of meer boven het aansluitend terrein is gelegen. Bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig is aan de doelstelling ervan, namelijk het beperken van fysieke belasting, geldt dat in overeenstemming met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeengekomen kan worden, waarbij artikel 73 van deze cao van toepassing is.
17. In geval bij het zetten van glooiingsstenen stenen dienen te worden verwerkt met een lengte van meer dan 30 centimeter dient de werknemer te beschikken over een hijsinstallatie, een zogenaamde driepoot.
18. In geval tijdens werkzaamheden verricht op een bouwplaats in de Infra-sector gebruik wordt gemaakt van materieel zoals vrachtwagens, walsen en dergelijke zullen de uitlaattijpen van dit soort voertuigen, voor zover die eigendom zijn van een werkgever die onder de cao valt, verticaal naar boven gericht zijn teneinde te bewerkstelligen dat de werknemers op de bouwplaats zo weinig mogelijk last van de uitgestoten uitlaattassen zullen ondervinden.

19. De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, dan wel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus in het kader van artikel 61a heeft gevolgd. Zie ook bijlage 11.
20. Wegwerkers zijn verplicht een cursus veilig werken te volgen ingevolge artikel 61a vooraleer zij worden toegelaten tot wegwerkzaamheden.
21. Torenkranen met een klimhoogte tot de cabine van 30 meter of meer dienen voorzien te zijn van een machinistenlift. Deze verplichting geldt niet indien de montage van de machinistenlift technisch niet mogelijk is, dan wel de klimhoogte tot de cabine gedurende een periode van minder dan twee maanden 30 meter of meer is.
22. Er is een verbod op het gebruik van oplosmiddelrijke producten in afgesloten ruimtes of bij binnenwerk, in verband met het Organo Psycho Syndroom-gevaar.
23. Bij steigerbouw dienen de richtlijnen van het A-blad Steigerbouw te worden gevolgd. Het A-blad is opvraagbaar bij de Stichting Arbouw.

### **■ Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen UTA-werknemers**

1. Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens de Arbo-wet dan wel het in hoofdstuk 14 van deze cao bepaalde, dienen daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden iedere werknemer die het betreft op schrift verstrekt te worden.
2. Uitvoerders dienen te beschikken over een lijst van veiligheids- en gezondheidsbedreigende stoffen en producten die op het werk worden be- en verwerkt, en van de te nemen voorzorgsmaatregelen.
3. In overleg met en na toestemming van de werkgever kunnen uitvoerders, in het kader van de scholing als bedoeld in artikel 61b, jaarlijks een dag voorlichting en instructie krijgen, gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden op de bouwprojecten.
4. In geval een analyserapport bodemonderzoek is opgesteld, hebben werknemers die op de betrokken grond werkzaamheden moeten verrichten recht op inzage van dat rapport.
5. De werknemer heeft het recht de hem opgedragen werkzaamheden met een sterk vervuילend karakter te weigeren, indien onvoldoende beschermende maatregelen zijn getroffen voor werknemer en/of omgeving.
6. De werkgever dient de fysieke belasting van werknemers als gevolg van trappen lopen en ladders klimmen te beperken door personenliften te plaatsen. Personenliften dienen te worden geïnstalleerd bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingsvloer 15 meter of meer boven het aansluitend terrein is gelegen. Bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingsvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingsvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingsvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig aan de doelstelling ervan, namelijk het beperken van fysieke belasting, geldt dat in overeenstemming met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeengekomen kan worden.
7. De werkgever zal de uitvoerder zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de cursus stressbestendigheid te volgen.
8. De werkgever zal de in het Besluit Persoonlijke Beschermingsmiddelen genoemde middelen aan zijn UTA-werknemers ter beschikking stellen, indien deze werknemers werkzaamheden op de bouwplaats moeten uitvoeren.

## ▲ Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra

Voor zover werkzaamheden als bedoeld in artikel 14 worden uitgevoerd in de avond en nacht dient daarbij in acht genomen te worden:

- a. dat tijdens nachtvorst geen werkzaamheden zullen worden verricht;
- b. dat zonder veiligheidsvesten geen wegwerkzaamheden mogen worden verricht;
- c. dat bij wegwerkzaamheden waarbij het verkeer kan voortgaan, uitsluitend wegafbakeningssystemen zijn toegestaan die het te bewerken weggedeelte in zijn geheel afzetten;
- d. dat voor aanvang van het werk de veiligheidsvoorschriften aan de werknemers worden verstrekt en mondeling toegelicht.

## Hoofdstuk 15 Medezeggenschap

### Artikel 72: Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, en ook om de werknemersorganisaties in staat te stellen de leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming dan wel werkobject dat daarvoor in aanmerking komt een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
2. De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactpersoon kan, na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactpersoon kan binnen werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in lid 3 en lid 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van vijftig werkuren per jaar per honderd werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever zal – als regel buiten de bedrijfstijd – nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie bekleedt heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleedt.

### Artikel 73: Bevoegdheden ondernemingsraad

In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van deze cao afwijkende regeling overeengekomen worden indien en voorzover in deze cao de gelegenheid wordt geboden. In dit geval gelden, naast de bepalingen vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) de volgende bepalingen.

1. De werkgever dient met de ondernemingsraad overeenstemming te bereiken over de afwijkende regeling/bepaling. De afwijkende regeling/bepaling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling/bepaling van deze cao, met uitzondering van artikel 70a lid 16 en 70b lid 6. Indien geen overeenstemming wordt bereikt geldt de regeling/bepaling van deze cao.
2. De ondernemingsraad kan zich laten bijstaan door vakbondscontactpersonen als bedoeld in artikel 72 en door externe vertegenwoordigers van organisaties, partij bij deze cao.
3. De duur van de afwijkende regeling/bepaling is maximaal gelijk aan de looptijd van deze cao. De afwijkende regeling/bepaling kan niet stilzwijgend verlengd worden.
4. De leden van de ondernemingsraad hebben tijdens werktijd aanspraak op minimaal zestig uren per jaar ten behoeve van onderling overleg en beraad met behoud van loon, en aanspraak op minimaal vijf dagen per jaar ten behoeve van scholing en vorming met behoud van loon.
5. De ondernemingsraad is verplicht in die gevallen waarin hij van de cao afwijkt (de artikelen 8 lid 10, 18 lid 7, 36 lid 4, 40 lid 5, 41a lid 7, 42 lid 10, 45 lid 4, 49 lid 3b, 70a lid 16 en 70b lid 6), het voorgenomen besluit over die regelingen inclusief de consequenties daarvan vroegtijdig ter raadpleging voor te leggen aan de in de onderneming werkzame en



bij de regelingen betrokken werknemers. Deze raadpleging moet zo gebeuren dat toetsing van het draagvlak mogelijk is.

### **Artikel 74: Medezeggenschap in bouwcombinaties**

In een bouwcombinatie gelden voor het instellen van een medezeggenschapsorgaan de volgende regels.

1. Het vertegenwoordigend overleg wordt ingesteld bij combinaties waarbij het vooruitzicht is dat zij langer dan een jaar zullen bestaan.
2. In de combinatieovereenkomst (een contract tussen de deelnemers in de bouwcombinatie) is een standaardpassage opgenomen, waarin de medezeggenschap in de combinatie is vastgelegd.
3. In de standaardpassage wordt overeengekomen dat er in de betreffende rechtspersoon een vertegenwoordigend overleg wordt geïnstalleerd door de bestuurder van die rechtspersoon.
4. Het vertegenwoordigend overleg bespreekt onderwerpen die betrekking hebben op veiligheid en gezondheid, waarbij ook de arbeidstijden betrokken worden.

### **Artikel 75: Fusie**

1. Het bepaalde in dit artikel is alleen van toepassing, wanneer in een van de bij de fusie betrokken, in Nederland gevestigde ondernemingen in de regel 75 personen of meer werkzaam zijn.
2. De werkgever die met inachtneming van het bepaalde in lid 1 overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissingen het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alsmede de bepalingen van dit artikel in acht nemen.
3.
  - a. Indien de verwachting gewettigd is, dat de fusie wellicht doorgang zal vinden, zal de werkgever zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties daarvan in kennis stellen en deze kennisgeving zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigen.
  - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor al de werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad, voor zover aanwezig, in kennis stellen van het door hem voorgenomen besluit tot de fusie en daarbij een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Vervolgens zal de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen over het voorgenomen besluit advies uit te brengen.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgevers- en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot een door betrokken partijen overeen te komen tijdstip. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de Ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op tijdelijke bouwcombinaties. Met betrekking tot de tijdelijke bouwcombinaties conformeren partijen zich aan de uitspraak die de Commissie voor Fusieaangelegenheden van de SER heeft gedaan op 5 februari 1974.

### **Artikel 76: Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting**

1. Wat in de navolgende leden wordt bepaald, is alleen van toepassing op ondernemingen met in de regel ten minste 25 werknemers.
2. De werkgever, die overweegt
  - zijn bedrijf over te dragen anders dan in de zin van een fusie, dan wel
  - zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,

zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de bepalingen van dit artikel in acht nemen.

3. a. In verband daarmee zal de werkgever, wanneer de verwachting gewettigd is dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden, zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties onverwijld en bij voorkeur schriftelijk daarvan in kennis te stellen.
- b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor alle werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken zowel met de werkgeversorganisaties als met de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad, voor zover aanwezig, in kennis stellen van het door hem voorgenomen besluit tot de in lid 2 van dit artikel genoemde overdracht of sluiting en daarbij een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Vervolgens zal de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen over het voorgenomen besluit advies uit te brengen.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a. en b. van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot een door betrokken partijen overeen te komen tijdstip. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op de beëindiging van een bouwobject en op een tijdelijke bouwcombinatie. Onder tijdelijke bouwcombinatie wordt verstaan een combinatie, die voor één object wordt aangegaan.

### **Artikel 77: Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming**

1. De werkgever is gehouden de volgende onderwerpen ter bespreking in de overlegvergadering in te brengen:
  - het jaarplan (toekomstverwachtingen ook ten aanzien van werkgelegenheid, orderportefeuille en investeringen);
  - de jaarrekeningen (evaluatie van het jaarplan);
  - het sociale beleid;
  - de werktijden (inclusief de arbeidstijdverkorting);
  - uitvoering onderhanden werken (inclusief onderaanneming).
2. De leden van de ondernemingsraad kunnen de werknemersorganisaties betrekken in een overleg over de onderwerpen zoals genoemd in lid 1 van dit artikel. Partijen gaan ervan uit dat een dergelijk besluit als regel bij meerderheid van stemmen van de leden wordt genomen.

### **Artikel 78: Sociaal Jaarverslag**

De werkgever die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht is de OR de jaargegevens over het in het voorafgaande jaar gevoerde sociale beleid te verstrekken, zal deze gegevens ter beschikking stellen aan alle werknemers.

## **Hoofdstuk 16 Arbeid en privé**

### **Artikel 79: Kinderopvang**

Vanaf 1 januari 2007 is de werkgeversbijdrage voor kinderopvang wettelijk geregeld. Per die datum is dan ook een eind gekomen aan de cao-regeling kinderopvang en de daaraan verbonden werkgeversbijdrage.

## Hoofdstuk 17 Pensioen, excedentregeling en levensloop

### Artikel 80a: Ouderdomspensioen bouwplaatswerknemers tot en met 31 december 2005

Vervallen.

### Artikel 80b: Ouderdomspensioen UTA-werknemers tot en met 31 december 2005

Vervallen.

### Artikel 81a: Vroegpensioenregeling bouwplaatswerknemers tot en met 31 december 2005

Vervallen.

### Artikel 81b: Vroegpensioenregeling UTA-werknemers en de voorwaardelijke regelingen tot en met 31 december 2005

Vervallen.

### ▲ Artikel 82a: Pensioen- en aanvullingsregelingen bouwplaatswerknemers

1. Een nieuwe regeling voor ouderdomspensioen is op 1 januari 2006 in werking getreden. Deze ouderdomspensioenregeling vervangt de vroegere ouderdomspensioenregeling en de vroegpensioenregelingen.
2. Het pensioenloon is het pensioenloon als omschreven in het pensioenreglement Bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw).
3. Het maximum pensioenloon bedraagt voor het jaar 2009 € 50.582,18 (inclusief 8% vakantiegeld). Het maximum pensioenloon kan jaarlijks wijzigen.
4. Het bodemloon bedraagt voor het jaar 2009 € 12.465,26. Het bodemloon dat bepalend is voor de premiebetaling kan jaarlijks wijzigen.
5. De premie voor de ouderdomspensioenregeling bedraagt vanaf 2009 29,7% van het pensioenloon van de werknemer minus het bodemloon. De premie bestaat uit twee deelpremies: een basispremie van 18,9%, waarvan 7,1056% voor rekening komt van de werknemer en een deelpremie voor de aanvullingsregeling 55- (regeling voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren) van 10,8%, waarvan 4,0603% voor rekening komt van de werknemer. Jaarlijks kan het bestuur van BPF Bouw nieuwe premiepercentages vaststellen.
6. Tot het grenspremiepercentage van 27,70% betaalt de werkgever 63,30% en de werknemer 36,70% van de in lid 5 bedoelde premies. Vanaf het grenspremiepercentage betaalt zowel de werkgever als de werknemer 50%. Het werknemersdeel wordt op vier cijfers achter de komma afgerond. De werkgever betaalt de resterende premie.
7. De premie voor de aanvullingsregeling 55+ (regeling voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt) bedraagt vanaf 2009 2,1% van het pensioenloon van de werknemer. Jaarlijks kan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid een nieuw premiepercentage vaststellen.
8. Zowel de werkgever als de werknemer betaalt 50% van de in lid 7 bedoelde premie.
9. Indien een werknemer korter dan de normale arbeidsduur werkt, wordt de premie voor die werknemer vastgesteld op de wijze als bepaald in het pensioenreglement Bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

### ■ Artikel 82b: Pensioen- en aanvullingsregelingen UTA-werknemers

1. Een nieuwe regeling voor ouderdomspensioen is op 1 januari 2006 in werking getreden. Deze ouderdomspensioenregeling vervangt de vroegere ouderdomspensioenregeling en de vroegpensioenregelingen.
2. Het pensioenloon is het pensioenloon als omschreven in het pensioenreglement Bouwnij-

- verheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw).
3. Het maximum pensioenloon bedraagt voor het jaar 2009 € 50.582,18 (inclusief 8% vakantiegeld). Het maximum pensioenloon kan jaarlijks wijzigen.
  4. Het bodemloon bedraagt voor het jaar 2009 € 12.465,26. Het bodemloon dat bepalend is voor de premiebetaling kan jaarlijks wijzigen.
  5. De premie voor de ouderdomspensioenregeling bedraagt vanaf 2009 22,8% van het pensioenloon van de werknemer minus het bodemloon. De premie bestaat uit twee deelpremies: een basispremie van 18,9%, waarvan 8,0841% voor rekening komt van de werknemer en een deelpremie voor de aanvullingsregeling 55- (regeling voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren) van 3,9%, waarvan 1,6681% voor rekening komt van de werknemer. Jaarlijks kan het bestuur van BPF Bouw nieuwe premiepercentages vaststellen.
  6. Tot het grenspremiepercentage van 21,40% betaalt de werkgever 57,70% en de werknemer 42,30% van de in lid 5 bedoelde premies. Vanaf het grenspremiepercentage betaalt zowel de werkgever als de werknemer 50%. Het werknemersdeel wordt op vier cijfers achter de komma afgerond. De werkgever betaalt de resterende premie.
  7. Er is een aparte aanvullende regeling, vastgelegd in het reglement VUT-UTA, zoals opgenomen in bijlage 13 van deze cao, voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. De premie voor deze aanvullingsregeling 55+ (regeling voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt), bedraagt vanaf 2009 1,6% van het pensioenloon van de werknemer. Jaarlijks kunnen partijen bij deze cao een nieuw premiepercentage vaststellen.
  8. Zowel de werkgever als de werknemer betaalt 50% van de in lid 7 bedoelde premie.
  9. Indien een werknemer korter dan de normale arbeidsduur werkt, wordt de premie voor die werknemer vastgesteld op de wijze als bepaald in het pensioenreglement Bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

## ■ Artikel 82c: Excedentregeling UTA-werknemers

### 1. *Definities*

In dit artikel wordt verstaan onder:

- werknemer: de UTA-werknemer als bedoeld in artikel 88 lid 7;
- werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 88 lid 3;
- pensioenloon: het bruto jaarsalaris van de werknemer vermeerderd met 8% vakantietoeslag en een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering. Het pensioenloon van de werknemer wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform de samengestelde wijziging van de salarissen van UTA-werknemers volgens deze cao over het voorafgaande kalenderjaar;
- maximum pensioenloon: het in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw) vastgelegde maximale pensioenloon. In 2009 bedraagt dit pensioenloon € 50.582,18 (inclusief 8% vakantietoeslag). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform het reglement van het BPF Bouw;
- maximum excedentloon: het maximale pensioenloon waarop de excedentregeling van toepassing kan zijn. In 2009 is dit bedrag € 80.316,72. Het wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform de samengestelde wijziging van de salarissen van UTA-werknemers volgens deze cao over het voorafgaande kalenderjaar.

### 2. *Individueel aan te bieden UTA-excedent*

- a. De werkgever is vanaf 1 april 2007 tot en met het eind van de looptijd van deze cao verplicht aan de werknemer die een pensioenloon heeft dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon en die niet voldoet aan de voorwaarden genoemd in lid 2, onder b, of de voorwaarden genoemd in bijlage 13b, een zogenaamde excedentregeling aan te bieden. Deze regeling beoogt een vorm van compensatie te bieden voor het verschil tussen het maximum pensioenloon BPF Bouw en het pensioenloon van de

werknemer, tot uiterlijk het maximum excedentloon. De excedentregeling is een voorziening, waarin vanaf 1 april 2007 tot het einde van de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag wordt gestort dat is gericht op de opbouw van een tegoed of kapitaal waarmee een uitkering kan worden gefinancierd, vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, van éénveertigste deel van het jaarlijkse verschil tussen 70% van het maximum pensioenloon BPF Bouw en 70% van het pensioenloon van de werknemer, tot uiterlijk het maximum excedentloon.

- b. De werkgever is vanaf 1 april 2007 tot en met het eind van de looptijd van deze cao verplicht in plaats van de in het lid 2, onder a, bedoelde excedentregeling aan de werknemer die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar was en een pensioenloon verdient dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon en die
- I. in de periode van 1 oktober 1997 tot 1 april 1998 ten minste één dag werknemer was in de zin van de van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO respectievelijk Cao voor het Bouwbedrijf, en
  - II. ten minste één dag werknemer was in de periode van 1 juli 2005 tot 1 januari 2006 een excedentregeling aan te bieden die een uitbreiding vormt op de compensatie voor het verschil tussen het maximum pensioenloon BPF Bouw en het pensioenloon van de werknemer, zoals de in lid 2 onder a beschreven regeling.

De uitgebreide excedentregeling is een voorziening, waarin vanaf 1 april 2007 tot het einde van de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag wordt gestort dat is gericht op de opbouw van een tegoed of kapitaal waarmee een uitkering kan worden gefinancierd, vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, van:

- éénveertigste deel van het jaarlijkse verschil tussen 70% van het maximum pensioenloon BPF Bouw en 70% van het pensioenloon van de werknemer, tot uiterlijk het maximum excedentloon,
- vermeerderd met éénvijftiende deel van  $\{[40 - (62 - L)] \times 1,7234\% \times \text{het verschil tussen het op 31 december 2005 geldende maximum pensioenloon BPF Bouw en het op 31 december 2005 geldende pensioenloon van de werknemer, tot uiterlijk het op die datum geldende maximum excedentloon, en jaarlijks aangepast overeenkomstig de samengestelde wijziging van de salarissen van de UTA-werknemers volgens de Cao voor de Bouwnijverheid over het voorafgaande kalenderjaar}\}$ .

Hierbij staat L voor de leeftijd van de werknemer op 31 januari 1998. Indien de werknemer vóór 2021 de 62-jarige leeftijd bereikt wordt éénvijftiende vervangen door 1/A, waarbij A staat voor het aantal jaren van 1 januari 2006 tot de eerste van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt.

- c. Werkgever en de werknemer voor wie deze excedentregeling geldt betalen ieder de helft van de kosten van de excedentregeling.
- d. De financiering van de excedentregeling vindt ten minste evenredig in de tijd plaats. Vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt, is de werkgever niet meer verplicht hem een individuele excedentregeling aan te bieden.
- e. De werkgever die voor zijn werknemer met een pensioenloon dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon reeds een excedentregeling heeft getroffen die gelijkwaardig is aan de in dit lid bedoelde excedentregelingen, is vrijgesteld van de verplichting die werknemer een nieuwe individuele excedentregeling aan te bieden, zoals bedoeld in dit lid.
- f. Indien de werknemer na 1 januari 2006 in dienst treedt of bij een andere werkgever een dienstbetrekking aanvaardt, kan de (nieuwe) werkgever niet aansprakelijk worden gesteld voor het eventueel ontbreken van een excedentregeling in de periode vanaf 1 januari 2006 tot het moment waarop de laatste dienstbetrekking van de werknemer is ingegaan.

3. *Collectieve excedentregeling*
  - a. De collectieve excedentregeling is bedoeld voor de werknemer die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, die meer verdient dan het maximum pensioenloon en voldoet aan de voorwaarden zoals vermeld in bijlage 13b.
  - b. De premie voor de collectieve excedentregeling bedraagt vanaf 2009 0,9% over het pensioenloon met als bovengrens het maximum excedentloon, te heffen onder alle UTA-werknemers met een pensioenloon dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon. Jaarlijks kunnen partijen bij deze cao het premiepercentage aanpassen.
  - c. Werkgever en werknemer betalen ieder de helft van de in lid 3, onder b, vermelde premie.
  - d. De collectieve excedentregeling is ondergebracht in de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in het bouwbedrijf (VUT-UTA). Deze regeling is vastgelegd in het reglement VUT-UTA van BPF Bouw.
4. *Part-time werk*

Indien een werknemer korter dan de normale arbeidsduur werkt, worden de in dit artikel genoemde bedragen naar rato verlaagd.
5. *Eerder of later uittreden*

Voor de werknemer die eerder of later dan de eerste dag van de maand waarin hij 62 jaar wordt, doch uiterlijk voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, wil uittreden wordt de uitkering verlaagd respectievelijk verhoogd op basis van algemeen aanvaarde uitgangspunten.

### **Artikel 82d: Pensioenopbouw in het tweede ziektejaar**

In het tweede ziektejaar vindt volledige pensioenopbouw plaats, volgens regels en onder voorwaarden zoals vastgelegd in het reglement van het BPF Bouw.

### **Artikel 83: Levensloopregeling**

1. De werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling bedraagt 1,25% over het vast overeengekomen loon/salaris.
2. vervallen
3. Werknemers die niet aan de levensloopregeling deelnemen ontvangen deze bijdrage in de vorm van een eenmalige uitkering.
4. De bijdrage wordt jaarlijks in de maand januari toegekend aan alle werknemers die op 1 januari van dat jaar bij de werkgever in dienst zijn en wordt berekend over acht maal het in die maand per werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar.
5. Werknemers die op 1 januari van enig jaar geen dienstverband hebben, ontvangen de werkgeversbijdrage van 1,25% in de maand juli van dat jaar, indien zij op 1 juli van dat jaar wél een dienstverband hebben. De bijdrage wordt berekend over acht maal het in die maand per werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar.
6. De werknemer die de bijdrage in de maand juli ontvangt is verplicht aan de werkgever aan te tonen dat hij de bijdrage niet in januari van hetzelfde jaar reeds heeft ontvangen.
7. Bij tussentijds vertrek van de werknemer tijdens het kalenderjaar vindt geen verrekening plaats.
8. Werknemers met een deeltijdfunctie ontvangen de levensloopbijdrage naar rato.

## Hoofdstuk 18 Partijafspraken

### Artikel 84: Verplichtingen van werknemers- en werkgeversorganisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich hun volle medewerking te zullen verlenen aan de naleving van de bepalingen van deze cao en de volle aansprakelijkheid te zullen aanvaarden voor alle handelingen ter uitvoering van de door hen genomen beslissingen, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze cao.
2. Zij verbinden zich voorts de nodige maatregelen ten aanzien van hun leden te zullen nemen, teneinde de naleving van deze cao te bevorderen; tevens verklaart iedere organisatie zich aansprakelijk voor alle handelingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze cao, behoudens voor zover deze handelingen in strijd zijn met haar besluiten of maatregelen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze cao van kracht zijn, bij de leden van de deelnemende werkgeversorganisaties of hun onderaannemers, voor zover deze op hun bouwwerken onderdelen uitvoeren, geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen die beogen wijzigingen te brengen in deze overeenkomst, noch werkgevers en werknemers, die daartoe mochten overgaan te steunen. Deze verplichting geldt niet indien de hoofdaannemer nalaat nakoming van deze cao te vorderen van de onderaannemer zoals bedoeld in artikel 96 dan wel nalaat de onderaannemingsovereenkomst onmiddellijk op te zeggen.
4. Voor zover een staking of actie op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft die uitsluitend de bedrijfstak of onderneming aangaat, zal eerst getracht worden via overleg tussen partijen bij deze cao een oplossing te vinden.
5. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze cao geen uitsluiting op de leden van de deelnemende werknemersorganisaties toe te passen, noch steun te verlenen, wanneer een of meer van hun leden daartoe mocht(en) overgaan.

### Artikel 85: Plaatselijk overleg en bemiddeling

1. De plaatselijke besturen van werkgevers- en werknemersorganisaties zijn gehouden in onderling overleg de naleving van de bepalingen van deze cao te bevorderen. Desverlangd zullen wederkerig de ledenlijsten van de afdelingen worden overgelegd en voorkomende veranderingen daarin worden opgegeven.
2. Werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich te bevorderen dat regionale of, wanneer dit mogelijk blijkt, plaatselijke commissies worden ingesteld. Voor deze commissies geldt het reglement dat aan deze cao is gehecht (bijlage 17).
3. Indien door een of meer werkgevers dan wel door een of meer werknemers de bepalingen van deze cao niet in acht worden genomen, ten gevolge waarvan tussen een of meer werkgevers en een of meer werknemers een geschil ontstaat of dreigt te ontstaan zullen de plaatselijke besturen dan wel de regionale of - indien aanwezig - de plaatselijke commissies door hun/haar bemiddeling een minnelijke oplossing van het geschil of dreigend geschil tussen de betrokken werkgever(s) en werknemer(s) bevorderen.

### Artikel 86: Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak

Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich periodiek bijeen te komen om overleg te plegen over de werkgelegenheidssituatie van de bedrijfstak en de gevolgen hiervan voor haar sectoren en de ondernemingen. Hierbij kunnen al die zaken aan de orde komen die binnen de beïnvloedingssfeer en verantwoordelijkheid liggen van de werknemers- en werkgeversorganisaties. In het bijzonder zullen genoemde organisaties zich hierbij richten op de mogelijkheden om de vakbekwaamheid voor jeugdige werknemers te bevorderen. Evenzo zal in dit overleg gezocht worden naar mogelijkheden om de her- en bijscholing van volwassen werknemers te bevorderen.



## Artikel 87a: Klokkenluidersregeling

Partijen bij deze cao zijn overeengekomen een klokkenluidersregeling te ontwerpen die het werknemers mogelijk maakt om op een veilige manier misstanden of ernstige vermoedens daarvan te melden.

## Artikel 87b: Studies

1. Partijen bij deze cao zijn overeengekomen om een onderzoek te verrichten naar een efficiëntere en effectievere werkwijze met betrekking tot de UTA-werkdruk voorziening, met als doel te komen tot een mogelijke kostenreductie.
2. *Studie intersectorale scholing uitzendbranche*  
Partijen bij deze cao zijn overeengekomen een studie te verrichten naar de mogelijkheden om gebruikname van opleidings- en loopbaanfaciliteiten in de sector tegen betaling mogelijk te maken voor uitzendkrachten.
3. *Studie Seniorenraden en Aanvullingsfondsen*  
Partijen bij deze cao zijn overeengekomen een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden om te komen tot een vereenvoudiging van het administratieve proces, waarbij tevens zal worden onderzocht in hoeverre de regeling zich leent voor verregaande individualisering door het creëren van meer individuele keuzemogelijkheden binnen de regeling. De opzet van de verkenning is niet om te komen tot afschaffing dan wel vermindering van het aantal seniorenraden.
4. *Studie Tijdsparfondsen*  
Partijen bij deze cao zijn overeengekomen een studie te verrichten naar de mogelijkheden om te komen tot een betere benutting van de mogelijkheden die het Tijdsparfonds biedt. De opzet van de studie is niet om te komen tot afschaffing van het Tijdsparfonds.
5. *UTA-excedent*  
Partijen zijn ten behoeve van een voor werkgevers en werknemers vernieuwde begrijpelijke en kostenneutrale UTA-excedentregeling het volgende traject overeengekomen:
  - a. Er wordt een werkgroep geformeerd van circa 4 mensen met daarbij de adviserend actuaris van BPF Bouw die de opdracht krijgt de UTA-excedent afspraak uit te werken.
  - b. Door de werkgroep zal worden vastgesteld welke middelen vrijkomen wanneer artikel 82C vanaf 1-1-2010 niet meer van toepassing is. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden in de vrijkomende middelen voor de beperkte en uitgebreide individueel UTA-excedentregeling enerzijds en anderzijds de collectieve UTA-excedentregeling voor 55 plussers. Deze laatste groep wordt buiten beschouwing gelaten, aangezien dit een gesloten groep is die kort voor de Vroegpensioendatum zit.
  - c. De vrijkomende middelen vormen het budget om te besteden aan een nieuwe collectieve excedentpensioenregeling voor UTA-medewerkers met een salaris boven het maximumpensioenloon van BPF Bouw.
  - d. Vervolgens wordt bezien welke vorm pensioenregeling het best passend is. Hierbij zal niet gedacht worden aan een DC-regeling met keuzemogelijkheden voor de deelnemer, doch wel aan een met BPF Bouw vergelijkbare DB-regeling die uitsluitend afwijkt doordat het jaarlijks op te bouwen percentage van de pensioengrondslag wordt bepaald door het beschikbare budget voor UTA-excedent. Andere vormen kunnen worden overwogen.
  - e. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft gehandhaafd op 50/50.
  - f. Het maximum UTA-excedentloon van nu € 80.316,72 blijft gehandhaafd.
  - g. Nadat de werkgroep een gedragen voorstel heeft geformuleerd, zullen cao-partijen deze uitwerking niet later dan oktober 2009 bekrachtigen. Daarna zal een en ander ingeregeld worden en zullen werkgevers en werknemers tijdig en zorgvuldig worden geïnformeerd zodat de regeling per 1-1-2010 kan ingaan.

6. Partijen komen overeen een onderzoek te verrichten naar de vraag in hoeverre de werkgever en werknemer gezamenlijk komen tot passende oplossingen in die situaties waarin te voorzien is dat het jaarlijks verzuim de drie kort verzuim dagen zal overschrijden als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval.
7. Partijen zullen gezamenlijk informatie verstrekken, bijvoorbeeld door middel van brochures, omtrent de combinatie werk en privé. Daarin zal onder meer aandacht worden besteed aan best practices in bedrijven en sectoren.
8. Partijen komen overeen een studie te starten naar de mogelijkheden om de werktijden en werkvormen meer af te kunnen stemmen op de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers. In dit verband zullen de volgende pilots worden gestart:
  - Pilots zelffroosteren
  - Pilots telewerken
  - Pilots 4x10 uur
  - Pilots ruimere en flexibelere werktijden, waarbij rekening wordt gehouden met klimatologische omstandigheden. Daarbij zullen partijen bezien of en zo ja op welke wijze in het kader van hitte objectieve normering mogelijk is naar analogie van de regeling bij vorst.

Bij de uitvoering van deze pilots is het mogelijk om buiten de kaders van de cao te treden. De vakbonden (partij bij de cao) worden zowel op centraal als decentraal niveau betrokken bij de invulling en uitvoering van de pilots.

## **Artikel 87c: Overige afspraken**

1. *Bouwproces*  
Hoewel partijen zich realiseren dat het bouwproces zich deels buiten de invloedssfeer van cao-partijen bevindt, hebben partijen op dit punt hun zorgen geuit en spreken de intentie uit om met elkaar een bijdrage te leveren aan optimalisatie van het bouwproces. Partijen staan voor een sector met een goed imago waarin onder meer kwaliteit, veiligheid en draagvlak belangrijke waarden zijn.
2. *Doorstroom jongeren*  
In twee situaties kan bij de keuze tot een vervolgopleiding sprake zijn van een inkomensachteruitgang voor jeugdige werknemers. Hierdoor wordt de doorstroom van een BBL 2 naar een BBL 3 opleiding en de doorstroom van een BBL 3 opleiding naar een BBL 4 opleiding belemmerd. Partijen zullen de Werkgroep Tegemoetkomingen & Beloningsstructuur verzoeken de oplossing voor deze inkomensachteruitgang te betrekken bij hun advisering ten aanzien van de beloningsstructuur. Hierbij zal tevens worden betrokken, de voorwaarden waaronder een beroep kan worden gedaan op artikel 59a lid 7.

## Hoofdstuk 19 Contractbepalingen

### Artikel 88: Definities

1. Onder “deze collectieve arbeidsovereenkomst” (nader ook genoemd “deze cao”) wordt verstaan de overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
2. Onder “partijen” worden verstaan werkgevers- en werknemersorganisaties die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
3. Onder “werkgever” wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer werknemers arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 89, alsmede samenwerkingsverbanden, scholings- en werkervaringsverbanden en ondernemingen in de zin van artikel 89 lid 5.
4. Onder “samenwerkingsverband” wordt verstaan een door werkgevers opgerichte, landelijk of regionaal werkende rechtspersoon die voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door Fundeon en die ten doel heeft:
  - met leerling-werknemers een praktijk- en arbeidsovereenkomst te sluiten en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) op te treden, dan wel
  - met personen een arbeidsovereenkomst te sluiten en daarmee de mogelijkheid te bieden een beroepsopleiding te volgen conform de richtlijnen van de WEB; het samenwerkingsverband treedt daarbij op als leerbedrijf.
5. Onder “uitzendonderneming” wordt verstaan de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW.
6. Onder “bouwplaatswerknemer” wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 3 van dit artikel in Nederland werkzaam is:
  - a. in een van de functies als vermeld in bijlage 2a-1 en 2a-2, of
  - b. ingevolge een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, of
  - c. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij/zij zelf ondernemer is, of
  - d. als hulp van de aannemer van werk onder c. bedoeld.
7. Onder “UTA-werknemer” wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 3 van dit artikel in Nederland werkzaam is:
  - a. in een van de functies als vermeld in bijlage 2b, of
  - b. ingevolge een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, met inachtneming van het bepaalde in artikel 90a.
8. Niet als “werknemer” worden beschouwd:
  - a. direct- en indirect-groootaandeelhouders in de zin van de Pensioen- en spaarfondsenwet (Staatsblad 2004, 556) van naamloze vennootschappen en/of besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid;
  - b. vertegenwoordigers, handelsreizigers en acquireurs;
  - c. degenen, die voor ondernemingen, die bedrijfsklare projecten afleveren, andere arbeid verrichten dan arbeid bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken;
  - d. coördinatoren in dienst van samenwerkingsverbanden;
  - e. wakers en portiers en degenen die soortgelijke arbeid verrichten;
  - f. vakantiewerkers en deelnemers aan de beroepspraktijkvorming van de beroepsopleidende leerweg;
  - g. deelnemer-stagiair(e)s.
9.
  - a. Onder “jeugdige werknemer” wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar.
  - b. Onder “leerling-werknemer” wordt verstaan de deelnemer aan de beroepsbegeleidende leerweg conform de WEB.
  - c. Onder “deelnemer-stagiair(e)” wordt verstaan de deelnemer aan de beroepsopleidende leerweg die stage loopt bij een werkgever als bedoeld in lid 3.

10. a. Onder “vakvolwassen werknemer” wordt verstaan een werknemer van 22 jaar of ouder.
- b. Met “gehuwde werknemer” wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere (on)gehuwde en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
- c. Met “echtgeno(o)t(e)” wordt gelijkgesteld de ongehuwde partner waarmee een werknemer in de zin van deze cao een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgestelde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
- d. Met “huwelijk” wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.
11. a. Onder “werkplaatspersoneel” wordt verstaan de werknemers die uitsluitend werkzaam zijn in een werkplaats die op een vaste plaats - doch niet op of nabij een werkobject - gevestigd dient te zijn en zodanig moet zijn ingericht dat de werkzaamheden ook bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden voortgang kunnen vinden.
- b. Onder werknemers “Industriële Bouw” worden verstaan de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die overwegend met gebruikmaking van grote, fabrieksmatig vervaardigde elementen van beton, steen of kunststof bouwwerken tot stand brengen.
- c. Onder werknemers “Zwarte Corps” worden verstaan de werknemers die als machinist de in de functielijst (bijlage 2a-1) onder de nummers 35 en 98 genoemde functies vervullen.
- d. Onder werknemers “Heibedrijf” worden verstaan de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die zich bezighouden met het in de grond storten of indrijven respectievelijk uittrekken van palen en damwanden en/of het uitvoeren van drainerings-, grondverdichtings- en grondinjecteringswerken.
- e. Onder werknemers “Kust- en Oeverwerken” worden verstaan de werknemers die werkzaamheden uitvoeren die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed).
- f. Onder werknemers “Grondborings- en Buizenleggersbedrijf” worden verstaan de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die zich bezighouden met de uitvoering van werkzaamheden op het gebied van grondboringen, pompputten, sonderingen, bronbemalingen, regeninstallaties, het leggen van buisleidingen en het maken van zinkers en doorpersingen.
- g. Onder werknemers “steigerbouw” worden verstaan de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die zich bezighouden met het transporteren, monteren/construeren en demonteren van steigerelementen.
- h. Onder werknemers “Industriële steigerbouw” worden verstaan de werknemers in dienst bij ondernemingen die zich bezighouden met werkzaamheden als bedoeld onder g ten behoeve van het onderhoud aan industriële fabrieksinstallaties.
12. Onder “uitzendwerknemer” wordt verstaan de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.
13. Onder “voorman” wordt verstaan de werknemer die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers.
14. Onder “leermeester” wordt verstaan de werknemer die voldoet aan de eisen daartoe gesteld door een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon, wiens taak in belangrijke mate bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis en het begeleiden en het beoordelen van vorderingen van leerlingen/werknemers in een leerbedrijf met wie een praktijk/arbeidsovereenkomst is aangegaan en die daarnaast, in de eventueel resterende tijd, productieve arbeid verricht.
15. a. Onder het “geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken” wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk uitvoeren met alle daartoe dienstige materialen en werkwijzen van werken op het gebied van de Burgerlijke en Utiliteitsbouw, Grond-, Water-, Spoor- en Wegenbouw, het Straatmakersbedrijf, het Heibedrijf, de Kust- en Oeverwerken en het Grondborings- en Buizenleggersbedrijf, en werken die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend.

- b. Onder “bouwwerken” zoals hiervoor bedoeld, worden verstaan respectievelijk daarmee gelijkgesteld:
- woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard;
  - ovenbouw en schoorsteenbouw, voor zover geen onderdeel van isolatiewerkzaamheden;
  - alle dakbedekkingen niet zijnde bitumineuze of van aluminium, kunststof, zink, lood of koper;
  - egalisatie van terreinen, bouwrijp maken, funderingen;
  - steigerbouw;
  - grondwerken anders dan van agrarische aard, alsmede cultuurtechnische werkzaamheden die geen direct verband houden met de uitoefening van het agrarisch bedrijf, dan wel het hoveniersbedrijf;
  - riolerings- en kabelnetten;
  - grondborings-, bronbemalings-, sondeer- en buizenlegwerken;
  - zinkers, doorpersingen en regeninstallaties;
  - kust- en oeverwerken;
  - hei- en funderingswerkzaamheden;
  - spoorwerken;
  - waterbouwkundige kunstwerken;
  - bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer;
  - sloopwerken;
  - wegebouw en bestratingswerkzaamheden.
- c. Elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw worden mede tot het uitvoeren gerekend, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt.
16. Onder “infrastructurele werken” wordt verstaan werk aan wegen, spoorwegen en riolerings- en kabelnetten.
17. Onder “productie voor derden” wordt mede verstaan dienstverlening aan derden en het bouwen voor eigen rekening met het doel het gebouwde aan derden te verkopen, of te verhuren, of op andere wijze ter beschikking te stellen. Het bouwen van woningen enzovoorts voor eigen personeelsleden wordt als bouwen in eigen beheer (artikel 89 lid 3) aangemerkt.
18. Onder “horizontale werkingsfeer” worden verstaan de ondernemingen waarop deze cao van toepassing is.
19. Onder “verticale werkingsfeer” worden verstaan de werknemers waarop deze cao van toepassing is.
20. a. Onder “garantieloon” wordt verstaan het loon waarop de bouwplaatswerknemer na toepassing van artikel 25a krachtens artikel 27 of artikel 28 per week of per uur recht kan doen gelden.
- b. Onder “vast overeengekomen loon” wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de eventueel overeengekomen individuele toeslag conform artikel 33 lid 1.
21. Onder “salaris” wordt verstaan het in artikel 29 lid 2 en 3 bedoelde, tussen de UTA-werknemer en werkgever overeengekomen vaste brutobedrag per periode, dat de werknemer als loon voor zijn werkzaamheden in de door hem uitgeoefende functie van de werkgever ontvangt. Hierin zijn niet begrepen vakantietoeslag, vaste en/of variabele gratificaties, eindejaarsuitkeringen, uitkeringen ineens en alle andere toeslagen.
22. Onder “bovenwettelijke vakantiedagen” wordt verstaan het jaarlijks aantal vakantiedagen dat uitkomt boven het jaarlijks wettelijk minimum als bedoeld in artikel 7:634 BW, met uitzondering van de zogenaamde seniorendagen of extra vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.
23. vervallen
24. Onder “Cordares” wordt verstaan de relevante werkmaatschappij(en) van Cordares.

25. Onder “Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO)” wordt verstaan de overeenkomst gesloten tussen de onderwijsinstelling, de leerling-werknemer, het leerbedrijf en een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon, betreffende het onderricht in de praktijk van het beroep volgens de beroepsbegeleidende leerweg conform artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de WEB (zie bijlage 8).
26. Onder “praktijk- en arbeidsovereenkomst” wordt verstaan het samengaan van een BPVO en een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 59a lid 1 van deze cao.
27. Onder “assistentenopleiding” wordt verstaan een beroepsopleiding op niveau 1 volgens de WEB. Onder “BBL 2” wordt verstaan een (basis)beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 volgens de WEB.
28. Onder “BBL 3” wordt verstaan een beroepsopleiding (vakopleiding) via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 3 volgens de WEB.
29. Onder “erkend leerbedrijf” wordt verstaan een werkgever die beschikt over een gunstige beoordeling, op grond van criteria vastgesteld door een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon (bijlage 8).
30. Onder “ROC” wordt verstaan een Regionaal Opleidingencentrum voor secundair beroeps- onderwijs.
31. Onder “praktijkcertificaat” wordt verstaan een verklaring van een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon, dat de werknemer geslaagd is voor het praktijkdeel van een beroepsopleiding in de beroepsbegeleidende leerweg.

## **Artikel 89: Horizontale werkingssfeer**

### *1. Bouwbedrijven*

De bepalingen van deze cao zijn - met inachtneming van de definities genoemd in artikel 88 en van de beperkingen omschreven in lid 4 van dit artikel - van toepassing op:

- A. alle werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie voor derden op het gebied van:
  - a. het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken;
  - b. het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan bouwwerken en het herstellen, bekleden, conserveren en verfraaien van deuren;
  - c. het uitvoeren op bouwplaatsen van onderdelen van bouwwerken (respectievelijk verbouwingen of onderhoudswerk); het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermee gelijkgesteld, indien de onderneming die de onderdelen vervaardigt tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;
  - d. het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
  - e. het tot stand brengen van bedrijfsklare projecten indien de totstandkoming daarvan mede uitvoering van een of meer bouwwerken omvat;
  - f. het slopen van bouwwerken;
  - g. het verrichten van grondwerken in relatie tot het uitvoeren van bouwwerkzaamheden voor zover betrekking hebbend op grondverzetwerkzaamheden ten behoeve van de in dit artikel onder lid 1A sub a. tot en met f. en h. genoemde werkzaamheden;
  - h. het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van werken als onder a. tot en met g. genoemd;
  - i. asfaltproductie;
  - j. het aanbrengen van wegmarkeringen;
  - k. betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;
  - l. het afgraven van verontreinigde grond;
  - m. droge zandwinning;
  - n. het ontwerpen, aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden of ontstoppen en/of bedrijfsvaardig opleveren van de openbare riolering vanaf het overnamepunt van het waterkwaliteitsbeheer tot aan de perceelgrens alsmede hierbij opgedragen werkzaam-

- heden aan de buitenriolering vanaf de perceelgrens tot 0,5 meter buiten de gevel;
- o. het opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten (units bedoeld voor tijdelijke behuizing), voor zover het plaatsen gemeten naar de loonsom niet slechts een uitvloeisel is van de fabricage van deze verblijfsruimten;
  - p. het verrichten van civieltechnische werkzaamheden zoals beschreven in bijlage 14;
  - q. asbestverwijdering aan of op bouwwerken, met uitzondering van asbestverwijdering als voorbehandeling ten behoeve van het aanbrengen, herstellen, bekleden afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen.
- B.
- a. uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers als bedoeld in artikel 88 lid 3, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
  - b. uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring is gebonden aan deze cao;
  - c. paritair afgesproken arbeidspools.
2. *Samengestelde ondernemingen*  
 Indien een onderneming, naast het bouwbedrijf als bedoeld in lid 1, tevens een ander bedrijf (andere productie voor derden) uitoefent, geldt voor de toepasselijkheid van deze cao het volgende.
- a. Indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend, is deze cao van toepassing ten aanzien van alle werknemers in de afdeling bouwbedrijf.
  - b. Indien in een afzonderlijke afdeling zowel het bouwbedrijf als een ander bedrijf wordt uitgeoefend en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor alle werknemers van deze afdeling.
  - c. Indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor alle werknemers van de onderneming. Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien elke bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd. De overwegende productie wordt bepaald door vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen.
3. *Bouwen in eigen beheer*  
 De bepalingen van deze cao vinden voorts toepassing ten aanzien van:
- a. werkgevers die bouwwerken of verbouwingen in eigen beheer doen uitvoeren met het doel het gebouwde voor zichzelf of voor de eigen onderneming in gebruik te nemen, dan wel ter beschikking van personeelsleden te stellen;
  - b. werkgevers die verbouwingen en onderhoudswerken in eigen beheer doen uitvoeren aan gebouwen, die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.  
 In deze gevallen is de cao van toepassing ten aanzien van de werknemers die bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken arbeid verrichten, met uitzondering van degenen waarop een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling van toepassing is.
4. *Ondernemingen (nevenbedrijven werkzaam op bouwplaatsen) waarop deze overeenkomst niet van toepassing is*
- A. Niet als bouwbedrijf in de zin van lid 1 van dit artikel worden beschouwd ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor derden op het gebied van:
- 1. baggerwerken;
  - 2. betonmortel en betonmorteltransport;
  - 3. betonwaren;
  - 4. bitumineuze en kunststof dakbedekkingen;
  - 5. natuursteen;

6. parketvloeren;
  7. schilderen en afwerken;
  8. steen, houtgraniet en kunststeen;
  9. stukadoors-, terrazzowerken en vloerenbedrijven
  10. staalskeletbouw en het uitvoeren van werken (bruggen enzovoorts) geheel of nagenoeg geheel in staal;
  11. fabrieksmatig timmerwerk;
  12. interieurbetimmeringen;
  13. loodgieters- en fittersbedrijf;
  14. centrale verwarmingsinstallaties;
  15. het maken van elektrotechnische verbindingen tussen kabels van kabelnetten;
  16. het verhuren van mobiele kranen.
- B. Ten aanzien van ondernemingen met een afzonderlijke ondernemings-cao geldt de Cao voor de Bouwnijverheid slechts indien en voor zover het betreft de toepassing van lid 3 (bouwen in eigen beheer).
5. *Nauwe verwantschap*  
De bepalingen van deze cao zijn voor de duur van de hierna genoemde overeenkomst - en met inachtneming van de definities genoemd in artikel 88 - van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die zich door middel van een overeenkomst met partijen hebben verbonden deze cao toe te passen.  
Artikel 89 lid 2 is op bovenstaande ondernemingen van toepassing, met dien verstande dat in plaats van het woord 'bouwbedrijf' in dat artikellid gelezen dient te worden: 'werkzaamheden, die een nauwe verwantschap vertonen met de werkzaamheden die onder de werksfeer van deze cao vallen'. Ondernemingen die zich door middel van een overeenkomst met partijen willen verbinden deze cao toe te passen, dienen een verzoek hiertoe in te dienen bij partijen. Dit verzoek dient te worden gezonden aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid.

### ■ Artikel 90a: Verticale werksfeer UTA-werknemers

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers als bedoeld in artikel 88 lid 3, met inachtneming van het bepaalde in artikel 89, met hun in artikel 88 lid 7 genoemde werknemers.
2. Onder de in lid 1 bedoelde werknemers worden verstaan werknemers die op grond van de door hen verrichte werkzaamheden worden ingedeeld in de functiestructuur UTA. Deze functiestructuur UTA is als bijlage 2b opgenomen en maakt onderdeel uit van deze cao.

### ■ Artikel 90b: Overstap UTA-werknemers

De werkgever kan, indien in zijn bedrijf minder dan vijf werknemers werkzaam zijn als UTA-werknemer, als bedoeld in artikel 88 lid 7, en indien deze werknemers daarmee allen instemmen, deze werknemers eenmalig, met behoud van functie en salarisschaal, onder de bepalingen van de Cao voor de Bouwnijverheid brengen die betrekking hebben op bouwplaatswerknemers, als bedoeld in artikel 88 lid 6.

### Artikel 91: Uitzendarbeid

1. a. Onder verwijzing naar artikel 89 lid 1B van deze cao is de volledige cao van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers als bedoeld in artikel 88 lid 3 van deze cao en die geen lid zijn van de ABU of de NBBU.
- b. De inlenende werkgever is gehouden erop toe te zien dat de uitzendondernemingen die voldoen aan één van de volgende vereisten, de in hun onderneming werkzame uitzendkrachten belonen conform de bepalingen van de onderhavige cao zoals die zijn opgesomd in de leden 2 tot en met 9 van dit artikel:



- de uitzendonderneming stelt voor 50% van de loonsom of minder arbeidskrachten ter beschikking van werkgevers als bedoeld in artikel 88 onder 3 van de onderhavige cao;
  - de uitzendonderneming is lid van de ABU of NBBU.
2. Voor vakkrachten in *bouwplaatsfuncties*:  
 Artikel 4, artikel 8, artikel 9, artikel 10 (m.u.v. lid 5), artikel 11a lid 1, 2 (alleen eerste volzin), 3, 7 en 8, artikel 12, artikel 13, artikel 14 (m.u.v. de laatste volzin van lid 1 sub i), artikel 16 (m.u.v. lid 1b), artikel 18, artikel 19a (m.u.v. lid 4b en 5), artikel 23a lid 3 en 4, artikel 25a lid 1 en 5, artikel 27, artikel 28, artikel 30 lid 1, artikel 33, artikel 35a, artikel 36, artikel 37, artikel 38, artikel 40 lid 1 en 2, artikel 41a, artikel 42, artikel 45, artikel 70a, artikel 71, artikel 82a<sup>8</sup> en artikel 92.
3. Voor vakkrachten in *UTA-functies*:  
 Artikel 4, artikel 8 lid 1, 2, 6, 7, 8, 10 en 11, artikel 9, artikel 10 lid 1 en 5, artikel 11b lid 1, 2 (m.u.v. de laatste volzin), 6, 10 en 11, artikel 17, artikel 19b (m.u.v. lid 5 en 9), artikel 23b lid 2, 3 en 5, artikel 25b (m.u.v. lid 4), artikel 29 (m.u.v. lid 4a), artikel 30 lid 1, artikel 35b, artikel 41b, artikel 70b, artikel 82b<sup>9</sup> en artikel 92.
4. Voor nieuwkomers in *bouwplaatsfuncties*:  
 Artikel 4, artikel 8, artikel 9, artikel 10 (m.u.v. lid 5), artikel 12, artikel 13, artikel 14 (m.u.v. de laatste volzin van lid 1 sub i), artikel 16 (m.u.v. lid 1b), artikel 25a lid 1 en 5, artikel 27, artikel 28, artikel 30 lid 1, artikel 35a, artikel 37, artikel 38, artikel 40 lid 1 en 2, artikel 41a, artikel 45, artikel 70a, artikel 71 en artikel 92.
5. Voor nieuwkomers in *UTA-functies*:  
 Artikel 4, artikel 8 lid 1, 2, 6, 7, 8, 10 en 11, artikel 9, artikel 10 lid 1 en 5, artikel 17, artikel 25b (m.u.v. lid 4), artikel 29 (m.u.v. lid 4a), artikel 30 lid 1, artikel 35b, artikel 41b, artikel 70b en artikel 92.
6. De van toepassing zijnde cao-bepalingen als bedoeld onder lid 2 tot en met 5 van dit artikel, worden nader uitgewerkt en verbijzonderd in bijlage 15 van deze cao.
7. Onder vakkracht in *bouwplaatsfuncties* wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die:
  - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 28 lid 3;
  - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 28 lid 3;
  - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt of;
  - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
8. Onder vakkracht in *UTA-functies* wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die:
  - a. in het bezit is van een diploma op ten minste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
  - b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
9. Onder nieuwkomer in *bouwplaatsfuncties* en nieuwkomer in *UTA-functies* wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als bedoeld in lid 7, respectievelijk lid 8.

<sup>8</sup> Voor de toepassing van de pensioeregeling voor vakkrachten gelden speciale regels; zie de uitwerking in bijlage 15.

<sup>9</sup> Zie voetnoot 8.

10. Bovenstaande bepalingen zijn overeengekomen met partijen bij de ABU Cao voor Uitzendkrachten, de NBBU Cao voor Uitzendkrachten en de Cao voor de Bouwnijverheid en eveneens in de ABU Cao voor Uitzendkrachten en NBBU Cao voor Uitzendkrachten vastgelegd.
11. Op de naleving van bovenstaande bepalingen zal door alle in lid 10 genoemde partijen worden toegezien.

## **Artikel 92: Buitenlandse werknemers**

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 88 lid 6 en 7 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfs(tak)pensioenregelingen;
- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie, ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht (zie ook bijlage 16). Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

## **▲ Artikel 93: Werken in het buitenland (bouwplaatswerknemers)**

In afwijking van artikel 88 lid 6 kan de cao op basis van vrijwilligheid van toepassing blijven gedurende de periode dat werkzaamheden van tijdelijke aard in het buitenland plaatsvinden. Voorwaarde is dat de Nederlandse sociale verzekeringswetten van toepassing zijn gebleven.

## **▲ Artikel 94: Werken in België (bouwplaatswerknemers)**

In afwijking van artikel 88 lid 6 zijn de bepalingen van deze cao van toepassing op in Nederland gevestigde werknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in België werken. Voor zover een algemeen verbindend verklaarde cao of wet van toepassing is in België, geldt deze hierbij als minimum. Nederlandse werknemers die in België werkzaam zijn ontvangen een toeslag van 9% berekend over het garantieloon A van tabel 1 van bijlage 7a. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.

## **▲ Artikel 95: Werken in Duitsland of Frankrijk (bouwplaatswerknemers)**

1. In afwijking van artikel 88 lid 6 zijn de bepalingen van deze cao voor zover het betreft het Tijdsparfondsen van toepassing op in Nederland gevestigde werknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in Duitsland of Frankrijk werken. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.
2. Vanaf 1 januari 2009 vervalt lid 1 voor zover het tijdelijk werken in Duitsland betreft en de werkgever verplicht afdraagt aan de Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) geadmistreerd door SOKA-Bau in Wiesbaden.  
Het inkomensverschil voor de werknemer dat door de toepassing van ULAK in plaats van deelname aan het Tijdsparfondsen kan ontstaan, wordt door de werkgever per loonperiode door middel van een bruto loontoeslag (ULAK toeslag) gecompenseerd op

een zodanige wijze dat minimaal het netto loonbedrag per loonperiode gelijk blijft aan het netto loon als ware sprake van deelname aan het Tijdsparfonds door de werknemer. Bedoelde loontoeslag maakt geen deel uit van het vast overeengekomen loon.

### **Artikel 96a: Onderaanneming**

De werkgever is verplicht erop toe te zien dat de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft.

De werkgever dient bij inschakeling van zelfstandige ondernemers hierover een afspraak te maken in de onderaannemingsovereenkomst.

### **Artikel 96b: Inleen uitzendkrachten**

1. Met ingang van 1 januari 2010 zal bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureaus, alleen nog gebruik mogen worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid.<sup>10</sup>
2. Dit artikel is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door bouwbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus een onderdeel uitmaken van bouwbedrijven of opleidingsbedrijven.

### **Artikel 97: Werkingsfeeronderzoeken**

1. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen werkingsfeeronderzoeken in. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).
2. De Commissie Werkingsfeer is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingsfeeronderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingsfeeronderzoeken
3. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het reglement Werkingsfeer. Dit reglement maakt als bijlage 20 deel uit van deze cao.

### **Artikel 98: Geschillen**

1. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).
3. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over geschillen die hun oorsprong vinden in de cao.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Geschillen neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage 21 deel uit van deze cao.

### **Artikel 99: Dispensatieverzoeken**

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).
3. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over dispensatieverzoeken.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Dispensatie neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage 22 deel uit van deze cao.

---

<sup>10</sup> De Stichting Normering Arbeid beheert het register van gecertificeerde en voor certificering aangemelde ondernemingen ([www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)).

## **Artikel 100: Nalevingonderzoeken**

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
3. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen bij de cao nalevingonderzoeken in. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.
5. De Commissie Naleving is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
6. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imago schade.
8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage 23 deel uit van deze cao.

## **Artikel 101: Looptijd**

1. De looptijd van deze cao is bepaald op het tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010.
2. Behoudens haar opzegging aan elk van de deelnemende werkgevers- of werknemersorganisaties, welke opzegging telkens ten minste drie maanden voor haar afloopdatum dient te geschieden bij aangetekend schrijven, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd.
3. Voorstellen tot wijziging van deze cao worden ter kennis gebracht bij aangetekend schrijven aan ieder van de deelnemende organisaties. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de eventuele ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze cao.

## **Artikel 102: Overgangsbepalingen**

1. Indien bij het inwerkingtreden van deze cao een onderwerp zowel in de cao is geregeld, als in de onderneming waarop deze cao van toepassing is, treedt de bepaling van deze cao in de plaats van de in de onderneming bestaande regeling, indien en voor zover deze regeling op ondernemingsniveau in voor de werknemer ongunstige zin van de cao-bepaling afwijkt.
2. De werkgever is gerechtigd de in zijn onderneming bestaande regelingen van arbeidsvoorwaarden te wijzigen, met dien verstande dat de rechtspositie van de werknemer er per saldo niet op achteruit mag gaan.

# **Bijlagen bij de Cao voor de Bouwnijverheid**

# Bijlage 1: Voorbeeldarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1

## Arbeidsovereenkomst

1.....

hierna te noemen werkgever, en

2.....

hierna te noemen werknemer,

verklaren te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, waarbij de werknemer zich verbindt met ingang van ..... in dienst van de werkgever arbeid te verrichten op de grondslagen en de voorwaarden van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor: .....<sup>1)</sup>

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van .....

en op grond hiervan ingedeeld in functiegroep/functieladder .....  
(duur eventuele proeftijd: .....)

Het daarbij behorende garantieloon/salaris is: € ..... bruto per .....

Het vast overeengekomen loon voor de werknemer bedraagt

€ ..... bruto per ..... en is als volgt samengesteld:

a. garantieloon/salaris zoals bovenvermeld;

b. de voor zover overeengekomen individuele toeslag conform artikel 33 van de cao zijnde  
€ ..... bruto per ..... voor de duur van.....<sup>2)</sup>

De totale arbeidsduur bedraagt ..... uur per week.

De normale arbeidstijden zijn van ..... tot ..... uur.

(toevoegen eventueel nader overeengekomen voorwaarden)

Aldus in duplo opgemaakt te ..... d.d. .... - .....- 20.....

De werkgever:

De werknemer:<sup>3)</sup>

.....

.....

<sup>1</sup> Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:

a. onbepaalde tijd

b. bepaalde tijd en wel van ..... tot .....

c. het verrichten van werkzaamheden voor de duur van het object (object nader omschrijven).

<sup>2</sup> Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:

a. het dienstverband;

b. de periode van ..... tot .....

c. het werkobject (nader omschrijven) .....

<sup>3</sup> Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clause toevoegen aan de arbeidsovereenkomst en te doen ondertekenen door zijn/haar wettelijke vertegenwoordig(st)er (vader, moeder, voogd of voogdes). "Ondergetekende, in zijn/haar kwaliteit van wettelijke vertegenwoordig(st)er van de minderjarige werknemer ..... verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd". (handtekening)

Indien een intredekeuring als bedoeld in artikel 3 van toepassing is, dient de volgende passage in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:

“De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 3. Het dienstverband vangt aan op .....-.....-....., tenzij op die datum de keuringsprocedure nog niet is afgerond en de eventuele opzeggingstermijn nog niet is verstreken. In dat geval vangt het dienstverband aan op de eerstvolgende werkdag na het verstrijken van de bedoelde termijn(en).”

## **▲ Bijlage 2a-1: Functielijst bouwplaatswerknemers**

De indeling van functies in de groepen A tot en met E is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leiding geven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden.

Bij het aangaan van een dienstverband dienen werkgever en werknemer gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden zal zijn. Aan de hand van deze analyse wordt de werknemer ingedeeld in de juiste functie, en de daarbij behorende functiegroep vastgesteld. Wanneer een werknemer een functie vervult die niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer.

In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen (artikel 25a lid 5).

De vermelding van het Romeinse cijfer I, II of III achter de functienaam heeft betrekking op het niveau van de functie in de desbetreffende functiefamilie. Tot een functiefamilie behoren functies uit eenzelfde vakgebied.

De vermelding van het teken \* achter de functienaam betekent dat voor de desbetreffende functie een intredekeuring verplicht is, als bedoeld in artikel 3 van de cao.

De functielijst is in 1981 tot stand gekomen. Bij de totstandkoming van de Cao voor de Bouwnijverheid 2004-2007 hebben partijen afgesproken een studie in te stellen naar de mogelijkheden van een nieuw competentiegericht functie- en loongebouw.

### **GROEP A**

#### **1. Asfalteerder buisleidingen\***

Het aanbrengen van bekledingsmateriaal op buisverbindingen en armaturen alsmede het repareren van beschadiging aan bestaande bekledingen volgens de daarvoor geldende voorschriften.

#### **2. Assistent springmeester\***

Het onder verantwoordelijkheid en toezicht van de springmeester verrichten van alle voorkomende springwerkzaamheden. De werknemer die deze functie vervult moet ten minste 18 jaar zijn en voldoende op de hoogte zijn van de gevaren die aan het werken met springstof en ontstekingsmiddelen zijn verbonden.

#### **3. Bakschipper\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het varen op en verankeren van gesleepte bakken en dekschuiten.

#### **4. Bediener van een portaal- of loopkatkraan\***

Het door middel van knoppen op een bedieningspaneel bedienen van een eenvoudige portaal- of loopkatkraan.

#### **5. Bouwvakhelper\***

Het verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de sectoren burger-, utiliteits-, grond-, water-, spoor- en wegenbouw, waarvoor geen speciale kennis is vereist.



## Toelichting

Onder de benaming “bouwvakhelpers” zijn de volgende functies welke in de voorgaande cao’s afzonderlijk in de functielijst waren opgenomen bijeengebracht, te weten:

Afkorter	Koppensneller
Afplakker	Laboratoriumbediende
Afplakker asfalteerder	Lierdrijver
Baggeraar	Machiehulp
Bediende algemene dienst	Machineman
Betonafwerker II	Magazijnbediende II
Betonwerker-opperman	Molenhulp Betonboorder/-zager
Bouwvakhelpers	Olie-cementspuiters
Bouwvaksluiter	Olieman
Corveeër	Opruimer
Elementenstapelaar	Palentransporteur
Elementenwerker	Schijfschuurder
Grondwerker	Sjouwman
Grondwerker-stortarbeider	Sjouwman
Handlanger	Smalspoorlegger
Helper	Specialist-rachelaar
Hulparbeider	Specialist-vloerder
Hulparbeider bij de betonmolen	Spoorwerker
Hulpheier	Steenbikker
Hulpkabelwerker	Stelleur-aluminiumgevels
Hulpmolenbaas	Stoker II
Hulpmonteur-systeembouw	Transportarbeider
Hulpopsluiters	Transportwerker
Hulpriool- en drainagewerker	Voegwerker
Hulpstraler	Wegenbouwhelpers
Hulpvlechter	IJzervlechter
Hulpijzervlechter	Zandpalenwerker
Klipsenman	

### 6. Buisleidingenlegger III\*

Het onder leiding van de buisleidingenlegger I verrichten van werkzaamheden verband houdend met het leggen, verbinden en repareren van ondergrondse buisleidingen.

### 7. Heier II\*

Het behulpzaam zijn bij het opstellen, verplaatsen, bedrijfsklaar houden, strijken en vervoeren van de stelling alsmede het behulpzaam zijn bij het verrichten van diverse werkzaamheden bij en onder de heistelling.

### 8. Kabelwerker\*

Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het leggen en afdichten van kabels of het aanbrengen van bovengrondse kabels.

### 9. Leerling machinist hei-installatie of funderingsinstallatie\*

Het behulpzaam zijn bij werkzaamheden van de machinist van een hei-installatie of funderingsinstallatie zoals bijvoorbeeld schroef- en boorpalenstelling, groutankermachine enzovoorts.

### **10. Magazijnbediende\***

Het beheren van een eenvoudig magazijn op een object of het behulpzaam zijn van de magazijnmeester met het opbergen en uitgeven van magazijnartikelen, het verrichten van eenvoudige reparaties aan gereedschappen.

### **11. Monteur bronbemelingsinstallaties III\***

Het onder leiding van de monteur bronbemelingsinstallaties I installeren en na gebruik wederom verwijderen van bronbemelingsinstallaties en het verrichten van hiervoor noodzakelijke bijkomende werkzaamheden.

### **12. Sondeerassistent II\***

Het assisteren bij het opstellen en bedienen van apparatuur voor het uitvoeren van technisch bodemonderzoek.

### **13. Vorkheftruckbestuurder\***

Het bedienen van een vorkheftruck en het verrichten van het dagelijks onderhoud daaraan.

### **14. Wegmarkeerder III\***

Het verrichten van eenvoudige hulpwerkzaamheden, waarvoor geen speciale kennis vereist is, rond het aanbrengen van alle voorkomende markeringswerkzaamheden.

## **GROEP B**

### **15. Asfaltwerker\***

Het verrichten van alle werkzaamheden bij het lossen, spreiden en profileren van asfaltspecie bij de aanleg van verhardingen ten behoeve van wegen, taluds en dijken en de goede afwerking daarvan. Hiervoor is minimaal drie jaar ervaring vereist.

### **16. Assistent bankwerker lasser\***

Het verrichten van las- en/of bank- en/of smeedwerkzaamheden alsmede het assisteren bij constructiewerkzaamheden.

### **17. Bediener van een betonmenginstallatie\***

Het mengen van grondstoffen voor de diverse betonsamenstellingen in de juiste verhoudingen met behulp van eenvoudig te transporteren betonmenginstallatie en het verrichten van het dagelijks onderhoud daaraan.

### **18. Betonboorder III\***

Het onder begeleiding verrichten van bij het betonboren en sleuvenzagen voorkomende eenvoudige werkzaamheden met standaard boorlengtes.

### **19. Betonwerker II\***

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden bij de fabricage van betonelementen, het afwerken van betonconstructies inclusief het aanbrengen van slijtlagen, alsmede het verrichten van technisch niet ingewikkelde reparaties aan deze constructies en elementen.

### **20. Boorassistent\***

Het assisteren bij het bedienen van boorinstallaties voor het uitvoeren van grondboringen en het maken van pompputten dan wel het bedienen van boorinstallaties voor het uitvoeren van technisch niet ingewikkelde grondboringen en pompputten.

**21. Buisleidingenlegger II\***

Het verrichten van werkzaamheden verband houdende met het leggen en verbinden van hoofd- en dienstleidingen alsmede het verrichten van reparatie aan al of niet onder druk staande leidingen, een en ander met uitzondering van autogenisch en elektrisch laswerk.

**22. Buizensteller\***

Het op juiste hoogte, onderlinge afstand en in de juiste richting stellen van buizen.

**23. Chauffeur III\***

In het bezit van wettelijk rijbewijs. Het vervoeren van goederen en materieel met een auto of vrachtauto waarvan het ledig gewicht, vermeerderd met het laadvermogen niet meer bedraagt dan 7500 kg. Werkt mee aan het laden en lossen en is verantwoordelijk voor een juiste belading. Heft kleine storingen op en verricht het dagelijks onderhoud aan dit voertuig overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

**24. Dakdekker II\***

Het volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van de meest voorkomende dakdekkerswerkzaamheden, ongeacht het soort bedekking.

**25. Palenboorder/Funderingswerker II\***

Het onder toezicht en conform aanwijzingen uitvoeren van werkzaamheden welke betrekking hebben op het boren en vullen van palen en op funderingstechnieken, anders dan heien. Hieronder begrepen werkzaamheden verband houdende met diepwanden, groutankers, groutankerpalen, verdichten en schroef- en boorpalen etcetera.

**26. Gevelbekleder lasser (aluminiumgevels)\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met de maatvoering en het uitrichten van al het aluminiumwerk in gevels en dergelijke.

**27. Grondwerker wegebouw\***

Het verrichten van alle voorkomende grondwerkzaamheden, alsmede het afwerken van bermen, taluds en aardebanen, waarvoor minimaal twee jaar ervaring in de sector wegebouw is vereist.

**28. Heier I\***

Het verrichten van onderhoud en controle op onderdelen in de top van de heistelling. Het opstellen van de stelling compleet met hei- of trilblok, het plaatsen van de heibuis, paal of damwand op de juiste plaats. Bij geheide in de grond gevormde palen, het vullen van de heibuis met betonspecie, het afhangen van de wapening en het gereed maken voor het trekken van de heibuis.

**29. Isoleerder\***

Het zelfstandig verrichten van isolatiewerkzaamheden aan bestaande gebouwen door het mechanisch inbrengen van vulstoffen in spouwmuren. Het onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde apparatuur en gereedschappen.

**30. Kabellasser II\***

Het maken van diverse kabelverbindingen en het waterdicht maken van deze verbindingen.

**31. Kitter\***

Het in het werk aanbrengen van de juiste kitten en primers op diverse ondergronden.

### **32. Kozijnmonteur\***

Het plaatsen, richten, vastzetten en afdichten van kozijnen in gevelelementen.

### **33. Kraanbestuurder\***

Het zelfstandig verrichten van werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een eenvoudige bouwkraan, waarvoor geen bewijs van deskundigheid of speciale vakkennis is vereist, alsmede het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

### **34. Machinaal houtbewerker bouwplaats\***

Het verrichten van eenvoudige houtbewerkingen op de bouwplaats.

### **35. Machinist eenvoudig bedienbaar materieel\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en het dagelijks onderhoud van motorisch aangedreven en/of voortbewogen eenvoudig bedienbaar materieel, waarvoor door opleiding en ervaring geen bijzondere vakopleiding vereist is, zoals eenvoudig bedienbare graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven enzovoorts.

### **36. Machinist ketelhuis\***

Het bedienen en bedrijfsklaar houden van de fabrieksketelhuisinstallatie en het verrichten van eenvoudige reparaties.

### **37. Machinist verdichtingen\***

Het bedienen en onderhouden van de verdichtingsinstallatie en de daarbij behorende mobiele hijsinrichting.

### **38. Malleninstallateur\***

Het monteren en demonteren van mallen met daarbij behorende werkzaamheden.

### **39. Matroos motordrijver\***

Het assisteren bij het varen met sleepboten of andere door motorkracht voortbewogen schepen, voor zover deze vaartuigen een waterverplaatsing van meer dan 25 ton hebben; het smeren van motoren, lieren en pompen en het verrichten van onderhoudswerkzaamheden aan genoemde vaartuigen zowel aan dek als in de machinekamer overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

### **40. Mechanisch stamper\***

Het op dichtheid stampen van opgevulde sleuven tot op de juiste hoogte met behulp van een mechanische stamper, alsmede het zelfstandig verrichten van het dagelijks onderhoud en het uitvoeren van kleine reparaties aan de stamper.

### **41. Metselaar II\***

Het op aanwijzing van een vakman verrichten van eenvoudig schoon metselwerk. Het zelfstandig verrichten van vuil metselwerk, voeg- en raapwerk.

### **42. Molenbaas\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het installeren en bedienen van een betonmolen alsmede het dagelijks onderhoud.

### **43. Monteur bronbemaalingsinstallaties II\***

Het al dan niet aan de hand van tekeningen zelfstandig installeren van technisch niet ingewikkelde bronbemaalingsinstallaties.

#### **44. Opperman\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het mengen van grondstoffen voor het verkrijgen van metselspecie in de juiste verhoudingen met behulp van een eenvoudig te transporteren en te bedienen metselspeciemenginstallatie en het verrichten van het dagelijks onderhoud daarvan. Het aanvoeren van metselspecie en stenen ten behoeve van metselwerkzaamheden op de bouwplaats. Het eventueel verlenen van hand- en spandiensten op de bouwplaats.

#### **45. Opperman bestratingen\***

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verband houdende met bestratingswerkzaamheden, zoals het grondwerk en het aanvoeren van stenen, blokken en trottoirbanden. Voor zover de werknemer prestatietoeslag als bedoeld in artikel 33 lid 1 en lid 2 ontvangt zal deze worden verlaagd met een bedrag respectievelijk percentage corresponderend met de uit de onderhavige plaatsing in functiegroep B voortvloeiende verhoging van het garantieloon. Artikel 33 lid 4 is op deze verhoging van het garantieloon niet van toepassing.

#### **46. Opperman-steigermaker\***

Het maken van normale steigers, het maken van specie en het zorgen voor de materiaalvoorziening ten behoeve van metselaars.

#### **47. Schilder II\***

Het verrichten van eenvoudige schilderswerkzaamheden en het verlenen van hulp bij de uitvoering van minder eenvoudige schilderswerkzaamheden of het ontroesten (bikken en gritstralen), meniën, gronden en afschilderen van constructies, werktuigen en materieel.

#### **48. Sloper II\***

Het onder toezicht van sloper I verrichten van alle voorkomende sloopwerkzaamheden en het behulpzaam zijn bij het onderhouden van machines en gereedschappen.

#### **49. Sondeerassistent I\***

Het zelfstandig maken van technisch niet ingewikkelde sonderingen en proefboringen, alsmede het assisteren bij gecompliceerde sonderingen en proefboringen.

#### **50. Spanmonteur\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het voor- en naspannen van kabels ten behoeve van betonconstructies.

#### **51. Spoorlegger-wisselbouwer II\***

Het onder leiding leggen, bouwen, opbreken en onderhouden van normaalspoor en wissels.

#### **52. Springmeester II\***

Het voorbereiden en met behulp van springstoffen uitvoeren van sloopwerk aan bouwwerken of delen daarvan alsmede het verzorgen van aanvoer, opslag, gebruik en afvoer van de voor deze springwerken geëigende materialen en apparatuur. Een en ander met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften. Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer ten minste 21 jaar oud en in het bezit van het door de Arbeidsinspectie erkende basisdiploma springmeester zijn.

#### **53. Stelleur II\***

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden bij het aanvoeren, stellen en monteren van elementen op de bouwplaats en het assisteren van de stelleur I.

#### **54. Straatmaker II\***

Het verrichten van alle voorkomende eenvoudige bestratingswerkzaamheden.

#### **55. Tegelzetter II\***

Het onder begeleiding verrichten van bij het tegelzetten voorkomende eenvoudige werkzaamheden.

#### **56. Timmerman II\***

Het aan de hand van tekeningen en op aanwijzingen van een vakman maken en stellen van de meest voorkomende bekistingen en verrichten van technisch niet ingewikkelde stel- en timmerwerkzaamheden.

#### **57. Transportwerker\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het laden, lossen, opslaan en transporteren van elementen en materialen en de regeling daarvan.

#### **58. Voeger\***

Het met handgereedschap of mechanische hulpmiddelen verrichten van alle voorkomend voegwerk en de daarbij behorende werkzaamheden.

#### **59. Wegmarkeerder II\***

Het onder leiding van een wegmarkeerder I met behulp van mechanische hulpmiddelen aanbrengen van wegmarkeringen zoals verkeersstrepen en figuraties. Het behulpzaam zijn bij alle noodzakelijke werkzaamheden, zoals het uitzetten van markeringen, het plaatsen en in stand houden van wegafzettingen, het aanbrengen van verkeerspunaises en voorgevormde plakstrepen, het afstrooien met parels en/of krijt van wegmarkeringen.

#### **60. Ijzervlechter II\***

Het verrichten van buig- en ijzervlechtwerkzaamheden en het behulpzaam zijn bij het in het werk brengen van het vlechtwerk.

### **GROEP C**

#### **61. Betonboorder II\***

Het zelfstandig verrichten van bij het betonboren voorkomende werkzaamheden, met onbeperkte boorlengtes alsmede het zagen in vloeren en het plaatsen van ankers met standaard zettingsdieptes.

#### **62. Betonwerker I\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het boren, zagen, injecteren dan wel repareren van beton, alsmede het bedienen en onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde machines en gereedschappen.

#### **63. Betonspuiter\***

Het zelfstandig hanteren van hogedrukpistool, kruipslang/lans en dergelijke van een hogedrukinstallatie.

#### **64. Boormeester II\***

Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondboringen en het in samenhang met de doorboorde aardlagen afwerken hiervan tot pompput.

**65. Chauffeur II\***

In bezit van wettelijk rijbewijs en bewijs van vakbekwaamheid ingevolge Rijtijdenbesluit 1977 tenzij daarvoor dispensatie is verleend. Heeft minimaal 2 jaar ervaring. Voert normale transporten uit met behulp van alle soorten vrachtauto's (inclusief vrachtautocombinaties en dergelijke). Werkt mee aan het laden, lossen en is verantwoordelijk voor de belading. Heft kleine storingen op en verricht het dagelijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

**66. Dakdekker I\***

Het zelfstandig verrichten van alle bij het dakdekken voorkomende werkzaamheden en zonodig geven van instructies aan dakdekker II.

**67. Elektromonteur II\***

Het assisteren bij of onder toezicht verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de aanleg, het onderhoud en het herstel van elektrische geleidingen, alsmede het opheffen van eenvoudig te lokaliseren storingen aan elektrische apparatuur.

**68. Kabellasser I\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden, verband houdende met het maken van kabelverbindingen, zoals het monteren en ombouwen van aansluitingen voor hoog- en laagspanning, telefoon en centrale antenne-inrichtingen. Hiervoor is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.

**69. Lasser buisleidingen\***

Het verrichten van alle voorkomende laswerkzaamheden aan buisleidingen, zowel boven als ondergronds.

**70. Machinaal metaalbewerker II\***

Het op aanwijzing, zonodig volgens tekening vervaardigen van machineonderdelen met behulp van metaalbewerkingsmachines (zoals draaibank, freesmachine, sterkarmschaafbank, radiaalboormachine) enzovoorts.

**71. Machinemonteur II\***

Het opheffen van eenvoudig te lokaliseren storingen bij de in het bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen en het assisteren en onder toezicht verrichten van reparatie- en revisiewerkzaamheden daaraan.

**72. Machinist kleine hei-installatie of funderingsinstallatie\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en dagelijks onderhouden van kleine hei-installaties niet werkend met een valblok, waarvan de capaciteit niet meer bedraagt dan 35 kNm (3,50 tonmeter), of het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het dagelijks bedienen en onderhouden van kleine funderingsinstallaties zoals bijvoorbeeld schroef- en boorpalenstelling, groutankermachine, enzovoorts.

**73. Machinist kettingsleuvengraafmachine\***

Het op juiste diepte en in de juiste richting machinaal graven van sleuven voor kabels en buizen, alsmede het zelfstandig verrichten van dagelijks onderhoud en het uitvoeren van kleine reparaties aan de sleuvengraver.

**74. Monteur steigers II\***

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van een technisch niet

ingewikkelde steigerconstructie, alsmede het onder leiding uitvoeren van alle soorten steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte (zie bijlage 2a-2).

### **75. Palenboorder/Funderingswerker I\***

Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het boren en vullen van palen en met funderingstechnieken.

### **76. Remmingwerker\***

Het maken, afwerken en repareren van remmingwerken.

### **77. Rijswerker\***

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden voor het maken van rijsbeslag en zinkwerken.

### **78. Sloper I\***

Het verrichten van alle voorkomende sloopwerkzaamheden met inbegrip van het zagen, boren en branden en het onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde machines en gereedschappen.

### **79. Sondeermeester II\***

Het zelfstandig maken van sonderingen en de proefboringen en het vastleggen van de verzamelde gegevens.

### **80. Spoorlegger-wisselbouwer I\***

Het zelfstandig leggen, vernieuwen, opbreken, onderhouden en repareren van sporen en wissels.

### **81. Stelleur I\***

Het stellen en monteren van elementen op de bouwplaats, het zorgen voor de juiste maatvoering en het geven van aanwijzingen aan assistenten.

### **82. Stortbaas (natte stort)\***

Het meewerken aan alle werkzaamheden welke voorkomen op het natte stort en het houden van toezicht op de werknemers die hem daarbij assisteren, alsmede het aflezen van de hoogte van het stort met behulp van een waterpastoestel.

### **83. Vakman GWW\***

Het in de sector grond-, water-, spoor- en wegenbouw verrichten van minder eenvoudige werkzaamheden zoals: aan de hand van tekeningen of op aanwijzing uitzetten naar richting en hoogte van onder andere rioleringen, verhardingen en grondwerken; inritsen, afwerken en bekleden van taluds; leggen van rioolbuizen en het stellen van duikerelementen; zelfstandig repareren van wegen; op juiste diepte en afschot brengen van sleufbodems; dichten van sleuven; stellen van stalen bekistingsrails; snoeien van bomen; bedienen van hulpwerktuigen en het verrichten van kleine reparaties daaraan.

### **84. Wegmarkeerder I\***

Het zelfstandig - zonodig aan de hand van tekeningen - uitzetten en met behulp van mechanische hulpmiddelen aanbrengen van wegmarkeringen zoals verkeersstrepen en figuraties. Het treffen van alle noodzakelijke verkeersmaatregelen. Het verrichten van onderhoudswerk en het verhelpen van kleine storingen aan de mechanische hulpmiddelen.

Het geven van leiding aan de bij de werkzaamheden betrokken werknemers en het bijhouden van de werkadministratie (productieopnamen en dergelijke).



## GROEP D

### 85. All-round lasser buisleidingen\*

Het zelfstandig verrichten van alle laswerkzaamheden onder strenge keur aan hogedrukleidingen zowel boven- als ondergronds.

### 86. Balkman\*

Het bedienen van de verwarmde strijkbalk op een asfaltafwerkmaschine bij het spreiden, profileren en afwerken van asfalt. Het in voorkomende gevallen vervangen van de machinist groot materieel. Voor deze functie is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.

### 87. Bankwerker/lasser\*

Het zelfstandig verrichten - zonodig aan de hand van tekeningen - van alle voorkomende las- en/of bank- en/of constructiewerkzaamheden.

### 88. Betonboorder specialist I\*

Het zelfstandig verrichten van bij het betonboren voorkomende werkzaamheden, met onbeperkte boorlengtes en diameters alsmede het zagen in vloeren en wanden en het plaatsen van ankers met alle zettingsdieptes.

### 89. Boormeester I\*

Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondboringen, volgens meerdere gebruikelijke boorsystemen al of niet met toepassing van boorspoelingen en het in samenhang met de doorboorde aardlagen afwerken hiervan tot pompput.

### 90. Boormeester palen\*

Het volgens tekening en/of aanwijzing verrichten van alle voorkomende werkzaamheden, zoals het construeren en aanbrengen van de verankering en belasting, het opstellen en bedienen van de vijzel(s), het uitpulsen van de paalkoker, het slaan van de betonnen voet en het vullen van de paal met betonspecie.

### 91. Buisleidingenlegger I\*

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met leggen, verbinden en repareren van leidingen (uitgezonderd laswerk), waarbij tevens leiding wordt gegeven aan andere daarbij betrokken werknemers en de bijbehorende administratie wordt verricht.

### 92. Chauffeur I\*

In het bezit van wettelijk rijbewijs en bewijs van vakbekwaamheid ingevolge Rijtijdenbesluit 1977 tenzij daarvoor dispensatie is verleend. Heeft minimaal 5 jaar ervaring overeenkomend met de functie van chauffeur. Voert met alle soorten vrachtauto's (inclusief vrachtautocombinaties en dergelijke) speciale transporten uit zoals van groot materieel/materiaal, van verontreinigde grond en andere vracht, alsmede zonodig normale transporten. Werkt mee aan het laden en lossen en is verantwoordelijk voor de lading. Heft kleine storingen op en verricht het dagelijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

### 93. Dakloodgieter\*

Het zelfstandig verrichten van alle bij het dakdekken voorkomende loodgieterswerkzaamheden, waaronder het aanbrengen van zinken daken en goten en HWA-afvoeren.

#### **94. Elektromonteur I\***

In het bezit van het diploma sterkstroom uitgereikt door VEV. Het zelfstandig aan de hand van schema's en/of tekeningen installeren, onderhouden en repareren van elektrische installaties en apparaten.

#### **95. Machinist Torenkranen\***

Het zelfstandig verrichten van werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een bouwkraan, alsmede het opsporen en opheffen van storingen, het verrichten van onderhoudswerkzaamheden en eenvoudige reparaties, overeenkomstig de bedrijfsinstructies. Het wettelijk voorgeschreven bewijs van deskundigheid is vereist.

#### **96. Machinaal metaalbewerker I\***

Het zelfstandig, eventueel volgens tekening, vervaardigen van machineonderdelen of constructies met behulp van de gebruikelijke metaalbewerkingsmachines. Zonodig het reviseren/ repareren van machines of repareren van constructies.

#### **97. Machinemonteur I\***

Het opsporen en opheffen van alle voorkomende storingen bij de in het bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen alsmede het verrichten van reparatie- en revisiewerkzaamheden daaraan. Geeft in voorkomende gevallen leiding aan de werkzaamheden van de machinemonteur II.

#### **98. Machinist wegebouw-, grondverzet-, graaf- en spoorwegbouwmachines\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en dagelijks onderhoud van wegebouw-, grondverzet-, graaf- en spoorwegbouwmachines waarvoor op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid is vereist. Ook het verrichten van sloop en/of opruimwerkzaamheden met behulp van deze machines valt hieronder.

#### **99. Machinist mobiele hei-installatie of funderinginstallatie\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en onderhouden van hei-installaties, niet werkende met een valblok, of funderingsinstallaties (zoals bijvoorbeeld schroefpalen- en boorpalenstelling, enzovoorts) waarvoor op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid is vereist.

NB: Indien tevens gefungeerd wordt als heibaas, dan is de beloning conform die van de heibaas.

#### **100. Machinist mobiele kraan\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en onderhouden van een mobiele kraan. Hiervoor is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist. Het lokaliseren van storingen en het verrichten van kleine reparaties aan de machine zelf, de motor en de hydraulische pneumatische en elektrische systemen overeenkomstig de bedrijfsinstructie. Het in alle situaties kunnen beoordelen van de juiste en veilige opstelling van de kraan. Het rijden met de kraan over de openbare weg.

#### **101. Menger\***

Het zelfstandig verrichten van alle technische en toezichthoudende werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een menginstallatie van een betoncentrale of asfaltcentrale.

#### **102. Metselaar I\***

Het zelfstandig verrichten en repareren van alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk; het leggen of herstellen van rioleringen alsmede herstellen of vernieuwen van tegelvloeren, wanden of pannendaken.

**103. Modelmaker/mallenbouwer\***

Het aan de hand van tekeningen zelfstandig verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verbonden aan de nieuw- en verbouw, onderhoud en reparatie, van mallen respectievelijk maltafels en/of lijsten ten behoeve van de fabrieksmatige productie van elementen voor de industriële bouw. De betrokken werknemer is daarbij verantwoordelijk voor een exacte maatvoering.

**104. Monteur bronbemalingsinstallaties I\***

Het zelfstandig installeren en boren van alle voorkomende bronbemalingen, alsmede het leidinggeven aan andere daarbij betrokken werknemers en het verrichten van administratieve werkzaamheden.

**105. Monteur steigers I\***

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste 3 monteurs steigers II (zie bijlage 2a-2).

**106. Ovenbouwer\***

Het metselen van of het verrichten van reparaties aan industrie- en andere ovens, alsmede het uitmetselen van industrieschoorstenen en ketelaanlagen.

**107. Schilder I\***

Het verrichten van alle voorkomende schilderswerkzaamheden, decoratieschilderen en letter-zetten, waarbij eventueel mechanische hulpmiddelen kunnen worden gebruikt.

**108. Schipper\***

Het varen met een door motorkracht voortgedreven schip of sleepboot met een waterverplaatsing van meer dan 25 ton. Houdt toezicht op en draagt zorg voor de juiste belading en heeft kennis van de vaarreglementen.

**109. Sondeermeester I\***

Het zelfstandig verrichten van technisch bodemonderzoek met behulp van alle voorkomende apparatuur, alsmede het inmeten en waterpassen van sondeer- en boorlocaties.

**110. Springmeester I\***

Het zelfstandig voorbereiden en verrichten van sloopwerk met behulp van springstoffen aan bouwwerken. Het verzorgen van aanvoer, opslag, gebruik en afvoer van de hiervoor benodigde materialen en apparatuur. Dient op de hoogte te zijn van de hiervoor geldende wettelijke voorschriften en dient deze in acht te nemen. Voor deze functie is het bezit van het diploma springmeester met aantekening "Gebouwen en hoge bouwwerken" en "onder water" vereist en geldt een minimum leeftijd van 21 jaar.

**111. Steenzetter\***

Het volgens voorschriften verrichten van alle voorkomende steenzetterswerkzaamheden.

**112. Straatmaker I\***

Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende bestratingswerkzaamheden. Voor deze functie is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.

**113. Tegelzetter I\***

Het zelfstandig verrichten van alle bij het tegelzetten voorkomende specialistische werkzaamheden.

#### **114. Timmerman I\***

Het aan de hand van tekeningen zelfstandig maken en stellen van alle voorkomende bekistingen en het zelfstandig verrichten van alle voorkomende stel- en timmerwerkzaamheden zowel in de nieuwbouw, vernieuwings-, als onderhoudssector.

#### **115. Werkplaatstimmerman\***

Het in een timmerwerkplaats aan de hand van tekeningen zelfstandig verrichten van alle voorkomende werkzaamheden met of zonder machines.

#### **116. IJzervlechter I\***

Het aan de hand van tekeningen zelfstandig verrichten van alle voorkomende buig-, knip- en vlechtwerkzaamheden, maatvoering en het maken van buigstaten.

### **GROEP E**

#### **117. Funderingsspecialist**

Medewerker belast met de dagelijkse leiding van werkzaamheden op het gebied van alle typen funderingen, anders dan heien, hetzij op een klein object of onderdeel van een groot object. Verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van het werk overeenkomstig aanwijzingen en/of voorschriften en/of tekeningen of andere gegevens en voor juist gebruik en dagelijks onderhoud van voor de toe te passen techniek geëigend materieel. Houdt werkadministratie bij en onderhoudt werkcontacten met opdrachtgevers en eigen bedrijfsleiding.

#### **118. Heibaas\***

Werkt mee en geeft leiding aan een ploeg belast met heiwerk of het aanbrengen van in de grond gevormde palen. Het opstellen en verplaatsen, strijken en vervoeren van de stelling. Deze werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd met heistelling met trilblok, mechanische heiblokinstallatie (met trekhamer of mechanisch trekblok) of drijvende hei-installaties met een capaciteit boven 500 k p/m.

#### **119. Hoofdboormeester diepboringen\***

Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondboringen naar grote diepte, volgens gebruikelijke boorsystemen en het afwerken van de doorboorde aardlagen tot pompput. Voor deze functie is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.

#### **120. Machinemonteur specialist\***

Het zelfstandig opsporen en opheffen van alle voorkomende storingen bij de in het bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen, alsmede het zelfstandig verrichten van reparatie- en revisiewerkzaamheden daaraan. Eventueel toezicht houden op, of leiding geven aan werkzaamheden van machinemonteur I en/of machinemonteur II. Voor deze functie is het bezit van het diploma "machinemonteur GWSW" verplicht.

#### **121. Machinist met diploma\***

De in functiegroep D onder de functienummers 95, 98, 99 en 100 genoemde machinisten welke in het bezit zijn van het diploma machinist SBW (Stichting Beroepsopleidingen Weg- en waterbouw) respectievelijk het diploma Bouwradius of het diploma Middelbaar Technische Machinistenschool (SOMA).

## ▲ Bijlage 2a-2: Functie- en loonstructuur Steigerbouw bouwplaatswerknemers

Onderstaande functieomschrijvingen voor werknemers werkzaam in de steigerbouw zijn tot stand gekomen in 2000. De beloning voor functiegroep A tot en met D is conform tabel I van de loonschalen voor bouwplaatswerknemers. Voor de voorman in functiegroep E geldt loongroep D van tabel II. Voor de met \* gemerkte functies geldt de verplichte intredekeuring, als bedoeld in artikel 3 van de cao.

### GROEP A

#### 1. Hulpsteigerbouwer\*

Het verrichten van eenvoudige (transport)werkzaamheden ter ondersteuning van de montage van steigers. Hiervoor is geen speciale kennis vereist.

### GROEP B

#### 2. Monteur steigers III\*

Het construeren van normale steigers. Om deze functie te mogen vervullen is het wenselijk dat de werknemer in het bezit is van het Certificaat A steigerbouw.

### GROEP C

#### 3. Monteur steigers II\*

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van een technisch niet ingewikkelde steigerconstructie, alsmede het onder leiding uitvoeren van alle soorten steiger- en ondersteuningsconstructies op elke voorkomende hoogte. Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer ten minste 1 jaar ervaring hebben.

De hulpsteigerbouwer, de opperman-steigermaker en de monteurs steigers II zijn verantwoordelijk en bevoegd tot:

- veilig werken, gebruik maken van de van toepassing zijnde persoonlijke beschermingsmiddelen en milieubewust werken;
- werken volgens de procedures en instructies;
- melding van tekortkomingen, gevaren (onveilige situaties), bijna-ongevallen en ongevallen aan de directe leidinggevende;
- actief meewerken aan verbeteringen op alle gebied;
- meewerken aan goed overleg.

### GROEP D

#### 4. Monteur steigers I\*

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste drie monteurs steigers II. Het leidinggeven dient een structureel karakter te hebben. Om deze

functie te mogen vervullen moet de werknemer in het bezit zijn van het Certificaat B steigerbouw. De monteur steigers I is in nauwe samenwerking met de voorman verantwoordelijk voor en bevoegd tot:

- het in ontvangst nemen van de mondelinge en schriftelijke instructies van de voorman;
- bespreken van het werk met de ter beschikking gestelde eigen en ingeleende medewerkers, inclusief de veiligheidsaspecten daarbij;
- het verzorgen van de benodigde materialen en werkinstructies;
- het melden van afwijkingen en tekortkomingen aan de voorman en de uitvoering van passende corrigerende maatregelen, met inbegrip van het, in voorkomend geval, informeren van de veiligheidskundige;
- het, in overleg met de voorman, treffen van preventieve maatregelen teneinde afwijkingen of tekortkomingen in de toekomst te voorkomen;
- het, in overleg met de voorman uitvoeren van ontvangst- en eindcontroles met registratie van resultaten;
- uitvoeren van de eindinspecties, met registratie van de resultaten en aftekenen door klant;
- het melden van klachten van klanten aan de voorman, alsmede het verzorgen van een snelle correctie van eventuele tekortkomingen;
- het voeren van de uren- en steigerregistratie;
- actief meewerken aan het uitvoeren van werkoverleg;
- het ter beschikking stellen van de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen.

## GROEP E

### 5. Voorman

De voorman is verantwoordelijk voor en bevoegd tot het op de toegewezen werklocaties ondersteunen van de projectleider in alle voorkomende zaken. Indien er geen projectleider is aangesteld, dan verricht hij zelfstandig de taken. Hij rapporteert aan de projectleider of rechtstreeks aan de operations manager. De werknemer dient tien jaar werkervaring te hebben opgedaan alvorens hij/zij de functie van voorman mag vervullen.

De voorman is in overleg met de projectleider of zelfstandig verantwoordelijk voor en bevoegd tot:

- het in ontvangst nemen van de projectgevers van toegewezen steigerwerken, planningen en mondelinge instructies en het controleren van deze gegevens op volledigheid en onduidelijkheid;
- het zekerstellen dat ter beschikking gestelde, eigen en ingeleende medewerkers adequaat zijn opgeleid voor hun taak, inclusief de veiligheidsaspecten daarbij;
- het verzorgen van passende werkinstructies op de werkplek;
- het registreren van afwijkingen en tekortkomingen en de uitvoering van passende corrigerende maatregelen, met inbegrip van het, in voorkomend geval, informeren van de veiligheidskundige;
- het treffen van preventieve maatregelen teneinde afwijkingen en tekortkomingen in de toekomst te voorkomen;
- het uitvoeren van ontvangst- en eindcontroles met registratie van resultaten;
- het opleveren van het steigerwerk aan de klant na uitvoering van de eindinspecties, met registratie van de resultaten en aftekenen door de klant;
- het registreren van klachten van klanten, alsmede het verzorgen van een snelle correctie van eventuele tekortkomingen;
- uitvoeren van werkoverleg conform de gestelde eisen en frequentie;
- het beheer van de orderadministratie op de werklocatie;
- het voeren van de uren- en steigerregistratie;
- het ter beschikking stellen van de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen.

## ■ Bijlage 2b: Functiestructuur UTA-werknemers

### Gebruiksaanwijzingen

- Stap 1: Ga na welke de belangrijkste werkzaamheden zijn die regelmatig in de functie voorkomen.
- Stap 2: Kies voor de in te delen functie de overeenkomstige ladder.
- Stap 3: Lees deze ladder helemaal door.
- Stap 4: Zoek in deze ladder het niveau dat het meest met de in te delen functie overeenkomt.
- Stap 5: Stel vast dat de karakteristiek op de hogere trede ook duidelijk hoger en die op de lagere trede ook duidelijk lager is dan het niveau van de desbetreffende functie.
- NB 1: Lukken stappen 4 en 5 niet, ga dan na of er sprake is van een combinatiefunctie. Splits deze dan op en volg de stappen 4 en 5 voor de afzonderlijke delen. In zo'n geval geldt de hoogste trede als het niveau van de functie, mits de werkzaamheden op dit hoogste niveau voor meer dan 20% van de tijd worden uitgeoefend.
  - NB 2: Voor medewerkers in opleiding wordt geen apart functieniveau onderscheiden. Deze medewerkers worden tijdelijk één trede lager ingedeeld dan de functie waarvoor zij in opleiding zijn.
- Stap 6: Ken een salaris toe dat past binnen de aangegeven grenzen.
- Stap 7: Deel uw beslissing mee aan medewerker en PZ-medewerker en het middenkader.

### Nadere toelichting

In de ladders worden diverse aanduidingen gebruikt om de omvang van de onderneming of de projecten die zij uitvoert, aan te geven. Deze omvang is een indicatie voor de wijze waarop leiding wordt gegeven, respectievelijk waarop beheer plaatsvindt. Het komt dus niet aan op een tental medewerkers meer of minder, hetgeen ook bij het gebruik van de ladders zal blijken.

Er worden drie bedrijfsgrootten onderscheiden:

- Klein bedrijf: onderneming of werkmaatschappij met niet meer dan 25 medewerkers op de werken.
- Middelgroot bedrijf: onderneming of werkmaatschappij met tussen de 25 en 100 medewerkers op de werken, dan wel een concern met één of meer werkmaatschappijen van deze omvang.
- Groot bedrijf: concern met doorgaans meer dan één werkmaatschappij, waarvan één of meer werkmaatschappijen méér dan 100 medewerkers op de werken hebben.

Met het aantal "medewerkers op de werken" wordt bedoeld de gemiddelde bezetting van de uitvoering over het jaar, inclusief de personeelsleden van derden, zoals vakonderaannemers, installateurs e.a.

Er worden vier projectgrootten onderscheiden:

- Kleine (wegen)bouwprojecten: circa 10 medewerkers op het project.
- Middelgrote (wegen)bouwprojecten: circa 20 medewerkers op het project.

- Grote woningbouw-, wegenbouw- of middelgrote utiliteitsbouwprojecten: tussen de 20 en 100 medewerkers op het project.
- Grote utiliteitsbouwprojecten: meer dan 100 medewerkers op het project.

Met “kosten onder de streep” en “staartposten” wordt in ladder 4 (Calculatie) bedoeld: alle indirecte kosten, bijvoorbeeld kosten verbonden aan de inrichting van het bouwterrein, gebruik van bouwkranen, uitvoerings- en stafpersoneel op de bouwplaats, reservering voor risico’s, winst en andere commerciële kosten, alsmede de algemene kosten die betrekking hebben op centrale diensten en het kantoor.

De niveaus in de ladders zijn gebaseerd op het functiewaarderingssysteem USF’78 van Berenschot. Bij de totstandkoming van de Cao voor de Bouwnijverheid 2004-2007 hebben partijen afgesproken een studie in te stellen naar de mogelijkheden van een nieuw competentiegericht functie- en loongebouw.

De vermelding van het teken \* achter de functienaam betekent dat voor de desbetreffende functie een intredekeuring verplicht is, als bedoeld in artikel 3 van de cao.



### Functieniveaumatrix

In de functieniveaumatrix zijn de functieladders en de niveaus die per ladder bestaan aangegeven.

Functieladders	Functieniveau					
	1	2	3	4	5	6
1. Uitvoering*			•	•	•	•
2. Bedrijfsbureau		•	•	•	•	•
3. Werkvoorbereiding			•	•	•	•
4. Calculatie		•	•	•	•	•
5. Planontwikkeling, constructiebureau en tekenkamer			•	•	•	•
6. Marketing, verkoop				•	•	•
7. Inkoop			•	•	•	•
8. Beheer van materieel en bouw materiaal	•	•	•	•	•	•
9. Onderhoud materieel		•	•	•	•	
10. Kwaliteitscontrole asfalt en/of beton		•	•	•	•	•
11. Administratie algemeen		•	•	•	•	•
12. Werkenadministratie		•	•	•	•	
13. Salaris- en loonadministratie			•	•	•	•
14. Boekhouding	•	•	•	•	•	•
15. Geautomatiseerde administratie	•	•	•	•	•	•
16. Computerbediening		•	•	•	•	•
17. Programmering en systeemanalyse				•	•	•
18. Personeelszaken			•	•	•	•
19. Secretariaat	•	•	•	•	•	
20. Tekstverwerking	•	•	•	•		
21. Reproductie	•	•	•	•	•	
22. Receptie, telefoon, telex		•	•			
23. Interne dienst	•	•	•	•	•	•
24. Kwaliteit/arbeidsomstandigheden en milieu				•	•	
25. Maatvoering				•		

## Funcieladders

### **Funcieladder 1 Uitvoering\***

#### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft via enkele uitvoerders en/of voorlieden leiding aan de uitvoering van één of meer middelgrote (wegen)bouwprojecten of een onderdeel van een groot project met circa 25 medewerkers op het werk (bij strak geprogrammeerde bouwstromen tot 50 medewerkers). Onderhoudt vooral de contacten met leveranciers, onderaannemers en opzichter(s). Wordt eventueel geassisteerd door een hulp-uitvoerder of assistent voor bijvoorbeeld bouwplaatsorganisatie, maatvoering en werkadministratie.
- 5 Geeft, via voorlieden of rechtstreeks aan vaklieden, leiding aan de uitvoering van kleine (wegen)bouwprojecten of delen, respectievelijk fases van grote projecten met minder dan 20 medewerkers. Roept materiaal af, koopt kleine hoeveelheden zelf in. Verzorgt zelf planning- en kostenbewaking. Woont bouwvergaderingen bij ter assistentie van de bouwplaatsleiding. Verwerft in overleg met de directie opdrachten voor onderhoud en kleine verbouwingen op de lokale markt.
- 4 Geeft leiding aan een ploeg vaklieden met minder dan 10 medewerkers, eventueel met een meewerkend voorman, belast met de uitvoering van een of enkele kleine (deel)projecten. Verwerft in overleg met de directie soms kleine opdrachten op de lokale markt en regelt de personeelsvoorziening op het werk. Verzorgt bij wegenbouw maatvoering en marketing of opmeten van gebouwen en terreinen. Geeft meetgegevens door aan de afdeling Calculatie. Assisteert hoofduitvoerders en uitvoerders op grote projecten.
- 3 Assisteert uitvoerders bij de dagelijkse werkzaamheden op kleine en middelgrote projecten met bouwplaatsorganisatie, helpt bij maatvoering, verleent administratieve assistentie, neemt de stand van het werk op e.d.
- 2
- 1

## Funcieladder 2 Bedrijfsbureau

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met 5 à 10 medewerkers, belast met bijvoorbeeld werkvoorbereiding en calculatie en eventueel inkoop voor merendeels middelgrote utiliteitsbouwprojecten of bijvoorbeeld werkvoorbereiding voor grote woning- of wegenbouwprojecten.
- 5 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met enkele medewerkers die werkvoorbereiding en/of calculatie verzorgen voor middelgrote (wegen)-bouwprojecten, met in totaal maximaal 100 medewerkers op de werken. Zet bij de aanvang van een project de planning- en kostenbewaking op. Legt in overleg met de commerciële leiding bezoeken af voor het verwerven van kleine en middelgrote projecten, met hoofdzakelijk technische problematiek. Overlegt met opdrachtgevers over de prijs. Koopt soms materialen in of verricht arbeidskundige studies en adviseert de bedrijfsleiding met betrekking tot werkmethoden, bouwsystemen e.d. Bewaakt mede de bouwkosten en neemt initiatieven tot bijsturing.
- 4 Levert specialistische assistentie op grond van opleiding of uitgebreide ervaring bij het voorbereiden en uitvoeren van grote/middelgrote projecten, levert specialistische bijdragen op het gebied van bijvoorbeeld calculatie, netwerkplanning, bijzonder bouwkundig tekenwerk (zoals tunnelbekisting), bouwplaatsinrichting en voortgangs- en kostenbewaking.
- 3 Assisteert bij calculatie of werkvoorbereiding, zoals berekening van meer- en minderwerk, materiaal afroepen of bestellen, in detail uittrekken van bestek en tekeningen, werkenadministratie en transportplanning. Is bijvoorbeeld belast met de coördinatie van maatvoering van sparingen op tekeningen of controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.
- 2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.
- 1

## Functionieladder 3 Werkvoorbereiding

### *Functionieniveaucharakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met Calculatie) voor het opzetten en up to date houden van overall-plan en afgeleide deel- en capaciteitstoeuwingsplannen van grote bouwprojecten. Bepaalt de kostenstand van het werk. Laat afwijkingen signaleren aan de desbetreffende projectleiding en levert alternatieven voor bijstelling van het plan. Onderzoekt alternatieve bouwmethoden.
- 5 Zet bij de aanvang van projecten het projectbewakingssysteem op. Ziet vervolgens toe op overname van de werkzaamheden door een of enkele assistenten. Signaleert op grond van de planning de voortgang en de kosten van middelgrote tot grote werken. Signaleert de knelpunten. Onderzoekt alternatieve werkmethoden. Maakt manurenbegroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.
- 4 Verricht (soms bijgestaan door een enkele assistent) de werkvoorbereiding van grote projecten. Is daartoe gedetacheerd op het werk. Verzorgt de planning en de voortgangssignalering of de kostenbewaking. Stelt voor kleine projecten planningen en manurenbegrotingen op. Signaleert aan de leiding de stand van het werk en de toeleveringen, verzorgt soms een deel van de materiaalbestellingen en de calculatie of de werkenadministratie.
- 3 Stelt voor een klein of middelgroot bouwproject een strokenplanningsschema op volgens aanwijzingen van zijn chef en/of de bouwplaatsleiding. Codeert urenbriefjes voor computerverwerking. Stelt termijnbetalingsschema's op aan de hand van gegevens. Maakt detailtekeningen en kozijnenstaat op aanwijzingen.

2

1

PM: Zie ook Bedrijfsbureau en Calculatie.

## Funcieladder 4 Calculatie

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Bepaalt in overleg met de verantwoordelijken voor commerciële zaken de bijstelling van posten “onder de streep”\*) op de inschrijvingsbegroting. Onderhandelt op aanwijzingen van de directie of productieleiding over de prijs. Geeft leiding aan 5 à 10 medewerkers van Calculatie, Werkvoorbereiding en eventueel Inkoop. Voert exploitatieberekeningen uit voor woningbouwprojecten die in eigen beheer worden gebouwd en verkocht.
- 5 Overlegt met architect en/of constructeur over alternatieve bouwwijzen. Stelt de staartposten\*) in de begroting op. Prijs de posten boven de streep af. Beslist over aanpassing van calculatienormen. Regelt met leveranciers en onderaannemers materiaalleveranties en dienstverlening en bedingt kortingen op de prijs. Geeft eventueel leiding aan enkele calculatoren. Voert exploitatieberekeningen uit voor projecten die in opdracht van projectontwikkelaars zullen worden uitgevoerd.
- 4 Stelt begrotingsposten op; weegt daarbij alternatieve werkmethoden af. Prijs hoeveelhedenstaten. Stelt elementenbegroting op op basis van een globaal ontwerp. Verricht op aanwijzingen onderzoek naar aanpassing van calculatienormen. Maakt opstellingen voor meer- en minderwerk. Vraagt offertes aan bij leveranciers en onderaannemers. Bezoekt “Inlichtingen” of “Aanwijzingen” van kleine en middelgrote werken om toelichting te krijgen op bestek en tekeningen. Stelt voor kleine projecten normen vast op grond van veel ervaring. Verricht soms neventaken in werkvoorbereiding en/of administratie. Ziet eventueel toe op de werkzaamheden van een of enkele assistenten.
- 3 Trekt materiaalhoeveelheden uit aan de hand van bestek en tekeningen. Stelt standaardbegrotingsposten op met behulp van normen. Vult staartposten in voor zover standaard.
- 2 Stelt nacalculaties op aan de hand van de administratie. Vraagt prijsopgave van materialen of huurmaterieel en bijkomende dienstverlening bij leveranciers.
- 1

PM: Zie ook Bedrijfsbureau en Werkvoorbereiding.

\*) Zie Nadere toelichting.

## Functionieladder 5 Planontwikkeling, Constructiebureau en Tekenkamer

### *Functionieniveaucharakteristiek*

- 6 Maakt bebouwingsplannen in het kader van uitbreidingsplannen of bouwkundig ontwerp voor de utiliteitsbouw. Ontwerpt en berekent constructies in beton en staal. Coördineert de bijdragen van derden en zorgt voor inpassing van bijvoorbeeld technische installaties in het bouwkundig ontwerp. Voert besprekingen voor het verkrijgen van vergunningen en dergelijke met overheidsinstanties en met de opdrachtgever over de aard van het ontwerp. Geeft leiding aan enkele tekenaars/constructeurs.
- 5 Ziet toe op en werkt zelf mee aan het uitwerken van bouwkundige ontwerpen voor woningbouw en kleine utiliteitsbouw. Levert zelf ontwerp schets en aanwijzingen. Maakt het bestek. Overlegt over het ontwerp met de opdrachtgever en de constructeur en woont de bouwteamvergaderingen bij. Voert beton- en staalconstructietekening en -rekenwerk uit voor kleine utiliteitsbouw en woningbouw.
- 4 Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of fabriekshallen op aanwijzingen. Maakt daarvoor staalconstructie- en betonwapeningstekeningen en voert de daarvoor noodzakelijke berekeningen uit.
- 3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur of bekistingstekeningen. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen, matenplannen, kozijnstaten etc. op aanwijzingen.
- 2
- 1

## Funcieladder 6 Marketing en Verkoop

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Levert technische en/of financiële ondersteuning bij verkoopactiviteiten. Overlegt met potentiële opdrachtgevers en hun adviseurs over de realiseerbaarheid van hun wensen. Maakt na intern overleg een prijsindicatie of geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen. Begeleidt de start van het ontwerpproces en schakelt Calculatie in. Verkoopt zelf kleine tot middelgrote projecten met vooral technische aspecten, zoals wegeaanleg en fabrieksuitbreidingen.
- 5 Levert een technische en/of calculatorische bijdrage voor verkoopgesprekken. Geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen en geeft kostenconsequenties aan. Beoordeelt de technische en financiële haalbaarheid van wijzigingsvoorstellen. Levert bijdragen in marktonderzoeken door onderzoeksresultaten samen te vatten en te analyseren. Behandelt een deel van de vragenlijsten voor selectieprocedures voor samenstelling van bouwteams. Presenteert voor belangstellenden de mogelijkheden van het bedrijf.
- 4 Beheert (computer)bestanden met gegevens over de eigen onderneming, over uitgevoerde projecten en gegevens over de markt. Werkt deze bestanden bij aan de hand van interne bronnen en voornamelijk literatuur. Maakt overzichten ten behoeve van de verkoopbevordering. Verstrekt op aanvraag informatie over het eigen bedrijf en over uitgevoerde of in uitvoering zijnde projecten. Verkoopt in overleg met de directie of commerciële leiding op de lokale markt kleine, onderhands uit te voeren verbouwingen, uitbreidingen, kleine restauraties e.d.
- 3
- 2
- 1

PM: Zie ook Administratie algemeen.

## Funcieladder 7 Inkoop

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Verzorgt in samenwerking met een assistent de inkoop van bouwmaterialen, materieel en diensten van derden voor een middelgroot bedrijf of deel van een groot bedrijf. Laat prijs-offertes aanvragen. Sluit na intern overleg jaarcontracten af voor omvangrijke leveranties van bepaalde bouwmaterialen (betonijzer etc.). Voert prijsonderhandelingen en regelt bestellingen en opdrachtverlening aan leveranciers en onderaannemers.
- 5 Koopt gereedschappen, afbouwmaterialen en kantoorbenodigdheden in. Verwerft opties op zandwinning ten behoeve van eventueel uit te voeren wegenbouwprojecten. Onderhoudt de contacten met leveranciers. Overlegt met directie of commerciële leiding over de te bedingen leveringscondities en leverancierskeuze. Verzamelt en bewerkt niet rechtstreeks toegankelijke marktinformatie.
- 4 Koopt bouwmaterialen en -materieel in op aanwijzingen van zijn chef. Heeft frequent contact met leveranciers over prijzen en leverdata. Verstreckt prijsinformatie aan calculators, zorgt voor materiaalmonsters en overlegt met Uitvoering over hoeveelheden en levertijden.
- 3 Roept materialen af op basis van raamcontracten. Koopt kleine hoeveelheden materialen in aan de hand van prijslijsten en prijsopgaven van leveranciers, ter aanvulling van magazijnvoorraden. Verzorgt de bijbehorende administratie.
- 2
- 1

PM: Zie ook Administratie Algemeen.



## Funcieladder 8 Beheer van materiaal en bouw materiaal

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Coördineert de inzet van bedieningspersoneel. Geeft leiding aan onderhoudspersoneel, dat onderhoud aan het materieel uitvoert in een werkplaats, op het materieelerf of op de bouwplaats. Ziet toe op de inzet van materieel en bedieningspersoneel. Bewaakt onderhoudskosten en signaleert de status van het materieel. Adviseert bij aankoop of vervanging van materieel. Besteedt specialistisch onderhoud uit aan derden.
- 5 Regelt de inzet van materieel en bedieningspersoneel op een of meer middelgrote tot grote (wegen)bouwprojecten. Regelt inhuur en verhuur van groot materieel met derden en stelt daarbij de huurprijzen vast op basis van richtlijnen. Adviseert met betrekking tot bouwplaatsinrichting, inzet materieel, aanschaf, afstoten en ontwikkeling van materieel. Bewaakt energieverbruik, afschrijving materieel en materieelkosten per werk. Houdt toezicht op enige assistenten.
- 4 Behandelt materieelaanvragen. Stelt schema's op voor inzet materieel en transporten van materialen (asfalt, beton, elementen e.d.). Regelt inhuur van materieel en transporten voor derden. Verstreekt informatie over verhuur materieel. Zorgt voor reparatie en preventief onderhoud. Houdt daartoe enige kleine administraties bij. Houdt eventueel toezicht op assistenten.
- 3 Beheert een klein magazijn. Verzorgt administratieve voorraadbewaking en bestelt hulpmaterieel. Ziet toe op de werkzaamheden van een magazijnbediende of verzorgt met een ploeg werfpersoneel de opslag en afvoer van materieel en materialen. Regelt de belading van de vrachtwagens overeenkomstig laad- en transportschema's. Zorgt voor een doelmatige indeling van het terrein en een verantwoorde opslag. Ziet erop toe dat het nodige onderhoud wordt verricht, alsook eenvoudige reparatiewerkzaamheden aan materieel. Verricht een aantal eenvoudige administratieve werkzaamheden.
- 2 Verzorgt de uitgifte van onderdelen, materialen en/of gereedschappen. Controleert de aangevoerde goederen en materialen en signaleert wanneer aanvullingen nodig zijn. Draagt zorg voor een doelmatige indeling en opslag in het magazijn en houdt een eenvoudige magazijnadministratie bij.
- 1 Assisteert bij uitpakken, controleren, tellen, sorteren, coderen, opbergen en uitgeven van goederen in het magazijn, alsmede bij het verzend gereed maken en laden en lossen van voertuigen.

## Funcieladder 9 Onderhoud materiaal

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5 Geeft leiding aan een groep van (circa 10 medewerkers) onderhoudspersoneel, werkzaam in een werkplaats, op het materieelerf of op de bouwplaats. Ziet toe op het onderhoud van bijvoorbeeld bouwkranen, wegebouwmachines, asfaltinstallaties en vrachtwagens. Besteedt een deel van het werk uit en bewaakt dit.
- 4 Houdt toezicht op enkele medewerkers en werkt zelf mee aan het onderhoud van materieel op de bouwplaats, op het materieelerf of in de werkplaats. Besteedt eventueel onderhoudswerk uit, koopt hulpmaterialen en onderdelen in volgens richtlijnen. Verzorgt werkvoorbereiding en taakverdeling. Verricht op grond van uitgebreide opleiding en/of veel ervaring al het voorkomende onderhoud en montagewerk of een deel van het gespecialiseerde onderhoud aan bijvoorbeeld kranen, wegebouwmachines en vrachtwagens.
- 3 Verricht allerlei vakkundig onderhoud en montagewerk aan (wegen)bouwmaterieel, op aanwijzingen.
- 2 Assisteert vaklieden bij het onderhoud van (wegen)bouwmaterieel. Verricht eenvoudige demontage. Voert smeerbeurten uit. Heft kleine mechanische storingen op. Vervangt onderdelen, etc.
- 1

## Funcieladder 10 Kwaliteitscontrole asfalt en/of beton

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan beton- of asfaltproductie, alsmede aan een kwaliteitscontrolelaboratorium (totaal 5 à 10 medewerkers). Ontwikkelt receptuur, organiseert de kwaliteitsbewaking van grondstoffen en halffabrikaat. Beheert de apparatuur in fabriek en laboratorium. Kiest grondstoffenleveranciers en onderhandelt met hen over leveringscondities.
- 5 Geeft leiding aan een kwaliteitscontrolelaboratorium (met circa 5 medewerkers) voor asfalt en/of beton. Stelt de kwaliteitsnormen vast en bepaalt de onderzoeksprocedures. Stelt volgens receptuur of op basis van besteisen asfaltmengsels samen en onderzoekt of deze mengsels aan de gestelde eisen voldoen aan de hand van proefnemingen. Onderhoudt externe contacten met materiaaldeskundigen en deskundigen van opdrachtgevers over materiaalproblematiek. Adviseert de bedrijfsleiding in dezen.
- 4 Verricht alle voorkomende laboratoriumonderzoeken naar kwaliteit en samenstelling van grondstoffen en halffabrikaten, alsmede boorkernonderzoek van eindproducten. Ziet toe op de werkzaamheden van enkele assistenten. Rapporteert via chef aan belanghebbenden. Geeft receptuur af aan de fabriek. Bestelt grondstoffen op basis van raamcontract.
- 3 Verricht volgens vastgestelde procedures onderzoek ten aanzien van grondstoffen en eindproducten van asfalt en/of beton. Analyseert onderzoeksresultaten en geeft op grond van richtlijnen advies over goed- of afkeuring van grondstoffen, aanpassingen in receptuur en condities bij het productieproces.
- 2 Assisteert bij de uitvoering van onderzoeken naar kwaliteit en samenstelling van grondstoffen, halffabrikaten en eindproducten, zoals het nemen en transporteren van materiaalmonsters en voorbereiden en uitvoeren van eenvoudige proeven op aanwijzingen.

1

## Funcieladder 11 Administratie algemeen

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan administratieve werkzaamheden, zoals productieadministratie, risico-verrekening, factuurcontrole en dergelijke, verdeeld over afdelingen met in totaal 10 à 20 medewerkers. Bewaakt dergelijke administratieve procedures, voert vernieuwingen in na overleg. Laat overzichten per project maken en analyseert en beoordeelt deze, rapporteert analyseresultaten aan de bedrijfsleiding.
- 5 Geeft leiding aan maximaal 10 medewerkers belast met kosten- en/of tijdbewaking, nacalculatie van projecten of inkoopadministratie. Stelt de te volgen procedures vast. Controleert en analyseert de gegevens, draagt oplossingen aan voor de gesignaleerde administratieve problemen. Adviseert bij het uitbrengen van offertes, respectievelijk de keuze van leveranciers. Assisteert bij prijsonderhandelingen. Bewaakt de afhandeling van risicoregelingen.
- 4 Controleert administratieve werkzaamheden van anderen. Maakt samenvattingen van gegevens en analyseert deze. Signaleert afwijkingen van budgetten, planning en dergelijke en geeft toelichting. Neemt intern en extern contact op voor het uitzoeken van administratieve verschillen of onduidelijkheden. Stelt aanvragen voor offertes op. Bewaakt de levertijden. Stelt op en onderhoudt contacten met de leverancier. Behandelt schademeldingen, klachten van gebruikers, juridische aangelegenheden en dergelijke volgens richtlijnen. Signaleert probleemgevallen aan zijn chef.
- 3 Verzamelt en verwerkt administratieve gegevens volgens vaste procedures ten behoeve van registraties of periodieke overzichten. Controleert administratieve gegevens door interne vergelijking, externe navraag van gegevens, berekeningen, e.d. Splitst gegevens of stelt deze samen volgens diverse vaste sleutels. Stelt eenvoudige correspondentie op, verricht alle soorten typewerk, controleert voorraden, budgetten en dergelijke en signaleert afwijkingen.
- 2 Voert controles op facturen uit door vergelijkingen met staten. Maakt tellingen van bedragen. Codeert facturen, bonnen en dergelijke volgens vaste voorschriften. Voert administratieve mutaties uit. Verricht correspondentietypewerk aan de hand van concept en archiveert facturen en correspondentie.

1

PM: Zie ook Werkenadministratie, Salaris- en loonadministratie, Boekhouding en Geautomatiseerde administratie.

## Funcieladder 12 Werkenadministratie

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5 Zet bij de aanvang van middelgrote en grote projecten de werkenadministratie op. Geeft leiding aan maximaal 10 medewerkers, belast met werkenadministratie. Maakt periodiek financiële overzichten per werk en bespreekt deze periodiek met de leiding van de Uitvoering. Controleert loonberekening, facturering, verrekeningen van risico's en meer- en minderwerk e.d.
- 4 Administreert volgens voorschriften het onderhanden werk. Verzamelt gegevens voor nacalculatie, bepaalt de voortgang van het werk en signaleert afwijkingen van het budget. Maakt volgens voorschrift periodiek een kostenoverzicht met meer- en minderwerk en doorberekeningen volgens de risicoregeling per project, ter voorbereiding van de automatische administratie of handboekhouding. Heeft de eindcontrole op facturen ter voorbereiding van betaalbaarstelling.
- 3 Verwerkt materiaalbonnen, materieelbonnen, urenbriefjes en dergelijke voor het opstellen van wekrapporten en periodieke overzichten. Berekent lonen aan de hand van urenbriefjes, ziekmeldingen, e.d. Typt verslagen van vergaderingen en afrekeningstaten. Controleert facturen aan de hand van computerlijsten en zoekt verschillen uit door navraag bij de leverancier.
- 2 Verzamelt en controleert bonnen, facturen en dergelijke door tellingen en vergelijking van bedragen; zoekt intern verschillen uit.
- 1

PM: Zie ook Administratie algemeen, Salaris- en loonadministratie, Boekhouding en Geautomatiseerde administratie.

## Functionieladder 13 Salaris- en loonadministratie

### *Functioniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan de salaris- en loonadministratie. Ontwikkelt richtlijnen voor de toepassing van de cao. Stelt regelingen op inzake aanvullende arbeidsvoorwaarden. Verricht bijvoorbeeld bij reorganisaties of fusies voorbereidende werkzaamheden ten dienste van overleg met de werknemersorganisaties. Maakt het cijfermatige gedeelte van het sociaal jaarverslag. Onderhoudt werkcontacten met sociale instellingen, computercentrum en dergelijke.
- 5 Verzorgt met een assistent de loon- en salarisadministratie. Verwerkt personeelsmutaties. Maakt salaris- en loonberekeningen in geval van mutaties. Verzorgt mutaties in de basisgegevens van de computerinput. Zorgt voor het doorgeven van gegevens aan de bedrijfsvereniging, het computercentrum en dergelijke. Controleert computeroutput. Controleert uitkeringen. Maakt en/of controleert de desbetreffende journaalposten voor het grootboek. Maakt cijfermatige overzichten. Behandelt klachten van het personeel betreffende loon of salaris of vervult soms de rol van personeelsfunctionaris; behandelt dan diverse personeelsproblemen of verwijst door naar externe instanties, bedrijfsleiding of directie. Assisteert bij belastingaangifte. Assisteert bij werving bouwplaatswerknemers.
- 4 Verzamelt urengegevens van de werken. Voert delen van de personeels- en/of loonadministratie uit. Maakt de desbetreffende journaalposten voor het grootboek. Richt dossiers in, maakt loonberekeningen. Geeft ziekmeldingen door. Behandelt klachten over het loon of verwijst door. Onderhoudt werkcontacten met een computercentrum. Beheert een kas.
- 3 Verzamelt, codeert en verwerkt urenbriefjes en berekent cao-lonen. Verricht diverse secretariaats- en administratieve taken ter assistentie in de afdeling of op het werk.
- 2
- 1

PM: Zie ook Administratie algemeen, Werkenadministratie, Boekhouding en Geautomatiseerde administratie.

## Funcieladder 14 Boekhouding

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan de weinig of niet-geautomatiseerde boekhouding en administratie met 10 tot 20 medewerkers, onder andere de afdelingen Boekhouding, Loonadministratie, soms Werkenadministratie, Interne Dienst, e.d. Behandelt zelf complexe of vertrouwelijke zaken, zoals salarisadministratie en onderzoek en verbetering van de procedures. Behandelt problemen met betalingen, het afstemmen van rekeningen en de waardering van activa op grond van richtlijnen e.d. Geeft via zijn chef toelichting aan directie en externe accountant. Controleert de afdrachten van premies en belastingen. Stelt periodieke balansen en winst- en verliesrekeningen op. Bewaakt en signaleert de kosten- en liquiditeitsontwikkeling. Stemt de verslagleggingen van enkele kleine werkmaatschappijen op elkaar af.
- 5 Verricht de boekhoudkundige werkzaamheden voor een kleine bouwonderneming of kleine werkmaatschappijen; wordt daarin eventueel bijgestaan door assistenten. Verzorgt de loonadministratie en de loonuitbetaling. Houdt subadministraties bij, zowel debiteuren, crediteuren, kas, bank en giro. Houdt het grootboek bij. Maakt periodiek liquiditeitsoverzichten voor de directie. Beheert de kas. Onderhoudt contacten met klanten, leveranciers, sociale instellingen e.d. Geeft toelichting ter verklaring van de jaarstukken aan directie en accountant.
- 4 Geeft leiding aan een deeladministratie met routinematig werk, uitgevoerd door 5 tot 10 medewerkers. Controleert de boekingen. Behandelt zelf de probleemgevallen en onderhoudt daartoe ook contacten met bijvoorbeeld klanten en leveranciers. Maakt overzichten en weet hierop toelichting te geven. Voert registraties en opgaven uit volgens wettelijke regelingen, zoals afdrachten van premies en ziekmeldingen. Voert eventueel complete boekhouding voor kleine werkeenheden, zoals timmerfabriek en asfalt- of betoninstallatie-bedrijf.
- 3 Ziet toe op en werkt zelf mee aan het bijhouden van subadministraties (kas, bank, giro, debiteuren en crediteuren). Behandelt onjuiste of incomplete gegevens, neemt daartoe eventueel contact op met klanten, leveranciers en anderen ter verificatie van (betalings) gegevens. Vraagt om assistentie, als dit problemen oplevert. Maakt loonberekeningen op aanwijzing. Stelt complexe facturen samen en stelt specificaties op.
- 2 Sorteert, splitst en codeert factuurbedragen naar het rekeningenstelsel. Splitst kosten over kostensoorten en kostenplaatsen, een en ander volgens nauwkeurige voorschriften. Verricht boekhoudingen in sub- en grootboek. Controleert tellingen en corrigeert boekingsverschillen na interne verificatie. Vraagt bij probleemgevallen om assistentie.
- 1 Sorteert en codeert facturen, controleert gegevens door vergelijking met staten.

PM: Zie ook Administratie algemeen, Werkenadministratie, Salaris- en loonadministratie en Geautomatiseerde administratie.

## Funcieladder 15 Geautomatiseerde administratie

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan geautomatiseerde administratie met maximaal 10 medewerkers, op basis van standaardprogrammatuur voor werkenadministratie, boekhouding, voorraadbeheer, budgetbewaking en dergelijke. Verzorgt de totale financiële verslaglegging van een middelgrote onderneming. Past de interne informatieprocedures en werkregeling aan op het systeem in overleg met de leverancier of besteedt de computerverwerking uit aan een computerservicebureau. Zorgt voor onderhoud en verbeteren van computerprogramma's door eigen medewerkers en levert een belangrijke bijdrage in de systeemanalyse.
- 5 Verricht, eventueel met enkele assistenten en een minicomputer, de complete boekhouding voor een klein bedrijf of een werkmaatschappij, of een grote deeladministratie, zoals werkenadministratie, voor een middelgroot tot groot bedrijf of besteedt dergelijke werkzaamheden uit aan een computerservicebureau. Maakt zelf analyses van de gegevens en geeft toelichting op bijvoorbeeld de jaarstukken. Onderhoudt contacten met het computerservicebureau, met leveranciers, met klanten e.a. Beheert een kas.
- 4 Geeft leiding aan 10 tot 20 datatypisten. Verzorgt de werkregeling en de doorbelasting van verwerkingskosten aan computergebruikers. Behandelt problemen met gebruikers. Parametreert nieuwe toepassingen. Verzorgt de invoer van diverse niet-voorgecodeerde gegevens in een geautomatiseerde administratie, bijvoorbeeld complete boekhouding, personeels- en/of salarisadministratie, e.d. Controleert output en zoekt fouten uit in overleg met het computercentrum of servicebureau.
- 3 Verdeelt werk over datatypisten. Assisteert hen bij bedieningsproblemen. Controleert en verbetert fouten, ook door rechtstreeks ingrijpen via controlebeeldscherm. Bewaakt de productiestroom en zorgt voor tijdige aflevering. Springt in bij storingen.
- 2 Voert gecodeerde gegevens en controlegegevens in volgens vaste procedures. Voert controles uit en verbetert fouten of signaleert problemen. Assisteert bij werkverdeling. Springt in bij storingen. Verricht ter afwisseling diverse sorteer- en controletaken op administratieve afdelingen.
- 1 Voert gecodeerde en gestandaardiseerde gegevens in met een (beeld scherm)terminal.

PM: Zie ook Administratie algemeen, Werkenadministratie, Salaris- en loonadministratie en Boekhouding.



## Funcieladder 16 Computerbediening

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan een klein computercentrum, inclusief het beheer van hard- en software, met maximaal 10 medewerkers. Koopt hard- en software op basis van goedgekeurde automatiseringsplannen. Signaleert herhaalde storingen aan de leverancier en overlegt hoe deze te voorkomen. Ontwikkelt procedures voor gebruik en beveiliging, bestanden, e.d. Zorgt voor opleiding van bedieningspersoneel.
- 5 Geeft leiding aan een ploeg van circa 5 computeroperators. Stelt aan de hand van prioriteiten de werkvolgorde en de procesgang vast en draagt zorg voor de optimale benutting van computer en randapparatuur. Bedient zelf de controleprocessor bij niet-routinematige procesgangen. Behandelt incidenten en storingen met belanghebbenden en leveranciers. Rapporteert over aanhoudende problemen. Zorgt voor het in goede staat houden van de apparatuur en een correcte dienstverlening.
- 4 Ziet toe op en werkt zelf mee aan de bediening van een middelgroot computersysteem door enkele operators. Grijpt in bij storingen en tracht deze te verhelpen. Signaleert duurzame storingen aan de leiding en aan de leverancier. Verzorgt de werkregeling op de computer. Overlegt met gebruikers bij stagnaties in de verwerking. Houdt bezettingsoverzichten bij. Voert doorbelastingen van de kosten uit.
- 3 Bedient computerapparatuur, zowel randapparatuur als centrale processor op aanwijzingen. Zorgt bij storingen voor veiligstelling van apparatuur en gegevens. Signaleert storingen.
- 2 Assisteert bij de bediening van computerrandapparatuur. Vult kettingformulieren bij. Sorteert output en maakt deze verzend gereed.

1

## Funcieladder 17 Programmering en systeemanalyse

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan de uitvoering van systeemanalyse in het kader van automatiseringsprojecten en treedt incidenteel op als projectleider of als informatieanalist. Coördineert het up-to-date houden van het totale softwarebestand. Geeft richtlijnen voor technisch systeemontwerp en systeemspecificaties, opdat deelsystemen op elkaar aansluiten en een optimale procesgang wordt bereikt. Ziet toe op het testen en invoeren van nieuwe onderdelen van het systeem. Zorgt voor toegankelijkheid en beveiliging van de informatie. Ontwikkelt procedures voor het gebruik van het systeem.
- 5 Het in samenwerking met een informatieanalist vaststellen van de informatiebehoefte, het maken van een systeemontwerp en specificaties, de verwerking van procedures, controles, e.d. Het leidinggeven bij het programmeren van systeemontwerpen en zorgen voor coördinatie bij updating van programmatuur. Het begeleiden van systeemtests, het opsporen van de oorzaken van storingen of fouten en het coördineren van dergelijke assistentie bij de invoering.
- 4 Het opzetten van computerprogramma's in één of andere programmeertaal aan de hand van stroomschema's of specificaties. Het testen van programma's en het uitzoeken van fouten en storingen, het aanbrenge van verbeteringen. Incidenteel het aanbrenge van modificaties in machinetaal. Het verzamelen en vastleggen van programmadocumentatie en het assisteren bij de invoering van nieuwe onderdelen van het systeem.

3

2

1

## Funcieladder 18 Personeelszaken

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Verzorgt de werving en selectie, introductie en opleiding van het kader- en/of cao-personeel. Adviseert personeelsleden bij persoonlijke problemen of verwijst hen door naar interne of externe instanties. Ontwikkelt in overleg richtlijnen, bijvoorbeeld voor de personeelsvervangng bij ziekte, verlof, vakantie en dergelijke of met betrekking tot veiligheid op de bouwplaats.
- 5 Verzorgt de opleiding van het kader- en het cao-personeel in overleg met de leiding. Verzamelt informatie over externe opleidingen, onderhoudt contacten met opleidingsinstituten, gaat subsidiemogelijkheden na, bewaakt een opleidingsbudget en adviseert belangstellenden inzake studiemogelijkheden.
- 4 Voert een personeelssecretariaat met dossierstelsel en correspondentiearchief. Verzamelt en bewerkt allerlei personeelsgegevens ter voorbereiding van personeelsbeleid, sociaal jaarverslag e.d. Geeft personeelsgegevens door aan interne en externe instanties, verzorgt de externe correspondentie en ziet toe op de werkzaamheden van enkele assistenten.
- 3 Assisteert op een personeelsafdeling met het bijhouden van dossiers en archieven. Behandelt daarbij vertrouwelijke informatie. Typt brieven van concept. Staat bezoekers te woord en verwijst hen door.
- 2
- 1

## Funcieladder 19 Secretariaat

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5 Verricht de secretariaatswerkzaamheden voor de directie. Behandelt vertrouwelijke correspondentie. Behandelt in voorkomende gevallen een deel van de salarisadministratie, maakt afspraken, selecteert informatie en bezoekers, verwijst eventueel door. Notuleert directiebesprekingen en loopt de daarbij vastgelegde afspraken na. Houdt het directiearchief bij. Houdt eventueel toezicht op een of meer assistenten.
- 4 Verricht secretariaatswerkzaamheden, bijvoorbeeld voor de directie of voor een afdeling(schef). Houdt agenda's bij, maakt afspraken op aanwijzingen en loopt deze na. Verslaat vergaderingen, neemt correspondentie op in steno en werkt deze uit, ook eventueel in moderne talen. Houdt een archief bij en eventueel het kantoorbenodigdhedenmagazijn. Heeft wellicht enige nevenactiviteiten in de afdeling.
- 3 Verricht algemeen en vertrouwelijk typewerk (bijvoorbeeld personeelsinformatie), ook in de moderne talen. Beheert een klein archief of kantoorbenodigdhedenmagazijn. Houdt agenda's bij, maakt afsprakenlijstjes tijdens vergaderingen, geeft afspraken door. Houdt een lijst voor bereikbaarheid van personen bij. Verricht eventueel enkele administratieve taken met controle voor vergelijking van gegevens uit verschillende bronnen. Verricht receptie- en telefooncentralewerkzaamheden met veel buitenlandse contacten.
- 2 Verricht allerhande typewerk in het Nederlands; bedient telex; behandelt inkomende en uitgaande post; bedient een telefooncentrale; ontvangt bezoekers en verwijst deze door. Houdt eventueel een correspondentiearchief bij. Voert diverse gegevens op aanwijzingen in computer in via terminal. Maakt fotokopieën.
- 1 Typt facturen aan de hand van lijsten, verricht invoer van getallenreeksen in computer via terminal, distribueert correspondentie.

## Funcieladder 20 Tekstverwerking

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5
- 4 Geeft leiding aan tekstverwerking door circa 10 medewerkers. Verzorgt de werkregeling en instructie. Controleert mede het werk voor aflevering. Bestelt apparatuur en materiaal en zorgt voor onderhoud. Zorgt voor opleiding van de medewerkers. Weet moderne tekstverwerkende apparatuur te programmeren.
- 3 Levert vertrouwelijk typewerk en/of typewerk in de moderne talen. Houdt toezicht op aankomende typisten. Controleert typewerk. Kent het gebruik van moderne tekstverwerkingsapparatuur en instrueert anderen daarin.
- 2 Typt Nederlands en één der moderne talen van concept; typt tabellen, formulieren, correspondentie, e.d. Kan werken met dictafoon en moderne tekstverwerkende apparatuur.
- 1 Typt Nederlandse correspondentie van concept en brengt op aanwijzingen correcties aan.

## Functioniële lijst 21 Reproductie

### *Functionieniveaucharakteristiek*

- 6
- 5 Geeft leiding aan het reproducere van tekeningen, offsetdrukken, fotokopieën en allerlei afwerking in een grote reproductieafdeling met 5 tot 10 medewerkers. Verzorgt de werkvoorbereiding en voortgangscontrole, lost technische problemen op bij meerkleuren-druk, storingen in apparatuur, e.d. Onderhoudt contacten met leveranciers en beheert de diverse grondstoffen en hulpmaterialen.
- 4 Geeft leiding aan Reproductie, Postkamer, Kantoorbenodigdhedenmagazijn met totaal circa 5 medewerkers. Zorgt voor tijdige aflevering van materialen en onderhoud van de apparatuur of verricht zelf meerkleurenoffsetdrukwerk. Vervaardigt zelf de platen, kiest kleuren en materialen, adviseert ten aanzien van combinaties, verhelpt eenvoudige storingen in de apparatuur.
- 3 Heeft toezicht op en werkt mee aan lichtdruk, fotokopieer- en stencilwerkzaamheden. Beheert de apparatuur. Verhelpt zelf kleine storingen in de apparatuur. Neemt eventueel contact op met de leverancier. Zorgt voor voldoende materiaal in voorraad. Ziet toe op juiste distributie van fotokopieën en de archivering van originelen.
- 2 Bedient offsetpers voor intern drukwerk of fotokopieerapparatuur; verricht afwerkwerkzaamheden, alsmede op aanwijzing onderhoud en kleine reparaties aan de apparatuur. Archiveert originelen, geeft kantoorbenodigdheden uit, signaleert stand van voorraden aan zijn chef.
- 1 Maakt lichtdrukken, fotokopieën, stencils en dergelijke op diverse apparatuur. Vult papier en chemicaliën bij op aanwijzingen. Werkt lichtdrukwerk af door snijden, nieten, e.d.

**Funcieladder 22 Receptie, telefoon, telex***Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5
- 4
- 3 Bedient telefooncentrale, telex, teletraceapparatuur en dergelijke, eventueel in de moderne talen aan de hand van uitgewerkt concept. Ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Verzorgt reservering van vergaderzalen en geeft boodschappen door of verricht andere neventaken, zoals het beheer van een kleine kas; beheert de kantoorbenodigdheden, e.d.
- 2 Bedient een telefooncentrale en ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.
- 1

## Funcieladder 23 Interne dienst

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6 Geeft leiding aan de Interne Dienst met maximaal 50 medewerkers, verdeeld over bijvoorbeeld Gebouweninrichting en Onderhoud, Reproductie, Postkamer, Magazijn, Receptie, Telefoon, Tekstverwerking en Kantine. Treedt op als coördinator, belast met de uitvoering bij interne verhuizingen en verbouwingen. Koopt na intern overleg meubilair en kantoormachines. Onderhoudt het zakelijke contact met leveranciers en schoonmaakdienst. Stemt de diverse werkafspraken en procedures van de afdelingen van de Interne Dienst op elkaar af en legt een en ander vast in interne regelingen.
- 5 Geeft leiding aan de Interne Dienst met maximaal 30 medewerkers, verdeeld over bijvoorbeeld Gebouweninrichting en Onderhoud, Reproductie, Postkamer, Magazijn, Receptie, Telefoon, Kantine. Organiseert interne verhuizingen; koopt na intern overleg meubilair, kantoormachines, kantoorbenodigdheden, e.d. Maakt afleveringsafspraken met leveranciers, onderhoudt het werkcontact met bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf, een en ander in overleg met Inkoop of Directie, of geeft leiding aan een afdeling in de Interne Dienst met circa 10 geschoolde vaklieden, zoals huisdrukkerij, elektromechanisch onderhoud en garage.
- 4 Verricht gespecialiseerd technisch onderhoud aan installaties in gebouwen, zoals liften, air-conditioning en roltrappen. Wordt daarbij geassisteerd door één of enkele assistenten, of heeft leiding van een aantal afdelingen van de Interne Dienst, met circa 10 medewerkers in Kantine, Receptie, Telefooncentrale, Reproductie en dergelijke of heeft leiding van een dergelijke afdeling als onderdeel van een grotere interne dienst.
- 3 Verricht vakkundig onderhoud, zoals timmerwerk, metselwerk, stukadoorswerk, bank-, las- en constructiewerk. Onderhoudt machines en elektrische installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines en installaties of beschadigd meubilair. Geeft leiding aan afdelingscombinaties met bijvoorbeeld Postkamer, Kantine en Magazijn, met in totaal maximaal 10 medewerkers.
- 2 Verricht onderhoudswerk, zoals het olie verversen, het opheffen van kleine mechanische storingen, het vervangen van onderdelen in apparaten, het schilderwerk; verplaatst binnenwanden, richt vergaderzalen in, regelt interne verhuizingen, e.d. Heeft leiding in een kantine, koopt grondstoffen in, rekent verkochte maaltijden af. Heeft leiding van een postkamer. Transporteert goederen en documenten met een personen- of bestelauto. Verzorgt de uitgifte van een kantoorbenodigdhedenmagazijn.
- 1 Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonhouden van kantine, gangen en trappen. Zet en serveert koffie en thee in kantoor en kantine. Bereidt eenvoudige gerechten, zoals soep en kroketten. Brengt inkomende post rond en maakt uitgaande post verzend gereed.



## Funcieladder 24 Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

### *Funcieniveaukarakteristiek*

- 6
- 5 Opzetten, beheren en onderhouden van zorgsystemen op het terrein van kwaliteit en/of arbeidsomstandigheden en/of milieu. Coördineert activiteiten op deze terreinen. Draagt zorg voor opstellen van het KAM en/of Arbo en/of milieu jaarplan en jaarverslag. Bewaakt de uitvoering van het jaarplan. Registreert, analyseert (bijna) ongevallen en risico's en neemt naar aanleiding daarvan actie. Voert overleg met deskundigen en begeleidt audits. Adviseert gevraagd en ongevraagd de directie en andere leidinggevenden. Geeft in voorkomende gevallen leiding aan medewerkers.
- 4 Beheren en onderhouden van zorgsystemen op het terrein van kwaliteit en/of arbeidsomstandigheden en/of milieu. Coördineert activiteiten op deze terreinen binnen de vestiging. Draagt mede zorg voor opstellen van het KAM en/of Arbo en/of milieu jaarplan en jaarverslag. Bewaakt de uitvoering van het jaarplan op vestigingsniveau. Registreert, analyseert (bijna) ongevallen en risico's. Geeft resultaten door aan de arbocoördinator en neemt naar aanleiding daarvan actie. Voert overleg met deskundigen en begeleidt audits. Adviseert gevraagd en ongevraagd de directie en andere leidinggevenden.
- 3
- 2
- 1

## Functionieladder 25 Maatvoering

### *Functionieniveaucharakteristiek*

- 6
- 5
- 4 Realiseert zelfstandig de maatvoering bij bouwprojecten. Zet op basis van (digitale) werktekeningen en met behulp van de Total Station o.a. het palenplan ten behoeve van de fundering en een assenstelsel ten behoeve van diverse verdiepinglagen uit. Signaleert afwijkingen door middel van controles en meldt deze bij de uitvoerder.
- 3
- 2
- 1

### ▲ Bijlage 3: Opzegtermijnen bouwplaatswerknemers als bedoeld in artikel 5a

In afwijking van artikel 7:672, lid 2 en lid 3 BW, wordt de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van onderstaande tabellen.

NB: Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672, lid 4 BW kan de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met een maand worden bekort indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV WERKbedrijf. In dat geval kan de opzegtermijn nooit minder dan één maand bedragen.

*Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen in weken*

Leeftijd werknemer	Aantal volle dienstjaren													
	<1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
16 t/m 19	1	1												
20	1	1	2											
21	1	1	2	3										
22 t/m 25	1	1	2	3	4									
26	1	1	2	3	4	5								
27	1	1	2	3	4	5	6							
28	1	1	2	3	4	5	6	7						
29	1	1	2	3	4	5	6	7	8					
30	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
31	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
32	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
33	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
34 t/m 45	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
46	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
47	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
48	1	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
49	1	2	4	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
50	1	3	4	6	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
51	1	3	4	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19
52	1	3	4	6	8	10	12	14	15	16	17	18	19	20
53	1	3	4	6	8	10	12	14	16	17	18	19	20	21
54	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22
55	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	21	22	23
56	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	23	24
57	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	25
58 t/m 64	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
65 e.o.	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

*Door bouwplaatswerknemer in acht te nemen opzegtermijnen in weken*

Leeftijd werknemer	Aantal volle dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15 t/m 21	1											
22 t/m 26	1	1	1	2								
27/28	1	1	1	2	2	3						
29/30	1	1	1	2	2	3	3	4				
31/32	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5		
33 e.o.	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6

Deze tabellen zijn een uitwerking van het bepaalde in artikel 5a.

In bijzondere gevallen (bijvoorbeeld bij faillissement) kunnen afwijkende opzegtermijnen gelden. Bij minder dan 1 jaar dienstverband geldt bij normale opzegging in alle gevallen een opzeggingstermijn van 1 week.

Voor zover bepalingen van het Burgerlijk Wetboek betrekking hebben op meerderjarigen, gelden deze bepalingen ook voor jeugdige werknemers die gehuwd zijn of geweest zijn.

## Bijlage 4: Normregeling Arbeidstijden

### Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

Onderwerp	Normregeling
<b>minimum rusttijden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wekelijkse rust</li> <li>• dagelijkse rust</li> </ul>	<p>hetzij 36 uur per periode van 7 x 24  hetzij 60 uur per periode van 9 x 24  (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)</p> <p>11 uur per 24 uur  (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur)</p>
<b>zondagsarbeid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidsverbod</li> <li>• uitzondering 1</li> <li>• uitzondering 2</li> <li>• zondagsbepaling</li> </ul>	<p>op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij.....</p> <p>tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit</p> <p>tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt</p> <p>in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken</p>
<b>maximum arbeidstijden (structureel)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidstijd per dienst</li> <li>• arbeidstijd per week</li> <li>• arbeidstijd per 4 weken</li> <li>• arbeidstijd per 13 weken</li> </ul>	<p>9 uur</p> <p>45 uur</p> <p>-</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p>

<b>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)</b>	
• minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur
• minimum rust na een reeks nachtdiensten	48 uur
• maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 uur
• maximum arbeidstijd per 13 weken	--
• maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
• maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
<b>Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)</b>	
• arbeidstijd per dienst	11 uur
• arbeidstijd per week	54 uur
• arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<b>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</b>	
• maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur
• maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<b>Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)</b>	
• arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur	1/2 uur
• arbeidstijd per dienst > 8 uur	3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten
• arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten

<b>Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder)</b>	
<b>Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</b>	<b>Standaard- en overlegregeling</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• periode zonder consignatie per 4 weken</li> </ul>	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• consignatie voor en na een nachtdienst</li> </ul>	niet toegestaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximum arbeidstijd per 24 uur</li> </ul>	13 uur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximum arbeidstijd per week</li> </ul>	60 uur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximum arbeidstijd per 13 weken</li> </ul>	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat</li> </ul>	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie</li> </ul>	½ uur

## Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar

Onderwerp	Normregeling
bijzondere bepaling indien arbeid wordt verricht <ul style="list-style-type: none"> <li>• gelijkstelling met arbeidsrust</li> </ul>	schooltijd = arbeidstijd
<b>Minimum rusttijden</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• wekelijkse rust</li> <li>• dagelijkse rust</li> </ul>	36 uur per periode van 7 x 24 uur  12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 en 06.00 uur, hetzij 23.00 en 07.00 uur is begrepen
<b>Zondagsarbeid</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidsverbod</li> <li>• uitzondering 1</li> <li>• uitzondering 2</li> <li>• zondagsrust</li> </ul>	op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij.....  tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit  tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk achten en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt  4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij
<b>Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidstijd per dienst</li> <li>• arbeidstijd per week</li> <li>• arbeidstijd per 4 weken</li> </ul>	9 uur  45 uur  gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
<b>Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidstijd per dienst &gt; 4 1/4 uur</li> <li>• arbeidstijd per dienst &gt; 8 uur</li> </ul>	1/2 uur  3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten



## Bijlage 5: Vierdaagse werkweek voor werknemers ouder dan 55 jaar

### Beschikbare dagen bouwplaatswerknemers 55 t/m 59 jaar

	2009	2010
Aantal werkweken	53	52
Af:		
Drie weken zomervakantie (15 dagen)	3	3
Feestdagen die op werkdagen vallen <sup>1</sup>	7	4
Aantal roostervrije dagen <sup>2</sup>	22	22
Senioredagen	10	10
Resterende vakantiedagen <sup>3</sup>	10	10
Extra vakantiedag (artikel 23a lid 6)		1
Totaal	52	50
Aantal eventueel te kopen dagen <sup>4</sup>	1	2

### Beschikbare dagen bouwplaatswerknemers 60 jaar en ouder

	2009	2010
Aantal werkweken	53	52
Af:		
Drie weken zomervakantie (15 dagen)	3	3
Feestdagen die op werkdagen vallen <sup>5</sup>	7	4
Aantal roostervrije dagen <sup>6</sup>	22	22
Senioredagen	13	13
Resterende vakantiedagen <sup>7</sup>	10	10
Extra vakantiedag (artikel 23a lid 6)		1
Totaal	55	53
Aantal te kopen dagen	-2, dus 0	-1, dus 0

<sup>1</sup> Nieuwjaarsdag 2010 wordt (vanwege week 53 in 2009) als feestdag geteld bij 2009 in plaats van 2010.

<sup>2</sup> Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt geen verplichting tot storting van de waarde van tien roostervrije dagen in het Tijdsparfonds. Indien de werknemer daar toch voor kiest, heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting over die dagen.

<sup>3</sup> Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt geen verplichting tot storting van de waarde van vijf bovenwettelijke vakantiedagen in het Tijdsparfonds. Indien de werknemer daar toch voor kiest, heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting over die dagen.

<sup>4</sup> Een werknemer die in geval van een collectieve bedrijfsluiting binnen een kalenderjaar dagen tekort komt (rekening houdend met het recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie) heeft recht op maximaal vijf extra roostervrije dagen. In dat geval hoeft hij dus toch geen dagen in te kopen.

<sup>5</sup> Idem als voetnoot 1.

<sup>6</sup> Idem als voetnoot 2.

<sup>7</sup> Idem als voetnoot 3.

## ■ Beschikbare dagen UTA-werknemers 55 t/m 59 jaar

	2009	2010
Aantal werkweken	53	52
Af:		
Drie weken zomervakantie (15 dagen)	3	3
Feestdagen die op werkdagen vallen <sup>8</sup>	7	4
Aantal roostervrije dagen <sup>9</sup>	15	15
Senioredagen	9	9
Resterende vakantiedagen <sup>10</sup>	10	10
Totaal	44	41
Aantal eventueel te kopen dagen <sup>11</sup>	9	11

## ■ Beschikbare dagen UTA-werknemers 60 jaar en ouder

	2009	2010
Aantal werkweken	53	52
Af:		
Drie weken zomervakantie (15 dagen)	3	3
Feestdagen die op werkdagen vallen <sup>12</sup>	7	4
Aantal roostervrije dagen <sup>13</sup>	15	15
Senioredagen	11	11
Resterende vakantiedagen <sup>14</sup>	10	10
Totaal	46	43
Aantal eventueel te kopen dagen <sup>15</sup>	7	9

<sup>8</sup> Nieuwjaarsdag 2010 wordt (vanwege week 53 in 2009) als feestdag geteld bij 2009 in plaats van 2010.

<sup>9</sup> Mits de werknemer geen gebruik maakt van de facultatieve mogelijkheid om de waarde van maximaal vijf roostervrije dagen in het Tijdsparafonds te storten. Indien de werknemer daar toch voor kiest heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting over die dagen.

<sup>10</sup> Mits de werknemer geen gebruik maakt van de facultatieve mogelijkheid om de waarde van vijf bovenwettelijke vakantiedagen in het Tijdsparafonds te storten. Indien de werknemer daar toch voor kiest, heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting over die dagen.

<sup>11</sup> Werknemers ingedeeld in functieladder 1 (Uitvoering) hoeven geen dagen in te kopen. De werkgever betaalt de dagen die deze werknemer tekort komt door. Werknemers ingedeeld in een van de andere functieladders kunnen het resterende aantal dagen kopen, maar er ook voor kiezen om een aantal weken vijf dagen te werken.  
Indien het tekort aan dagen het gevolg is van een collectieve wintersluiting geldt een andere regeling.  
Werknemers ingedeeld in functieladder 1 zullen dan ter compensatie een aantal weken vijf dagen werken. Werknemers ingedeeld in functieladder 2, 3, 4 of 5 hebben dan recht op maximaal vijf extra verlofdagen.

<sup>12</sup> Idem als voetnoot 8.

<sup>13</sup> Idem als voetnoot 9.

<sup>14</sup> Idem als voetnoot 10.

<sup>15</sup> Idem als voetnoot 11.

▲ Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55-plus: bouwplaatswerknemers, 2009

Week	Soort dag	Week	Soort dag
1	<i>Nieuwjaar</i> (+ eventueel 4 roostervrije dagen t.b.v. collectieve sluiting)	27	Vakantiedag (6)
2	Vakantiedag (1)	28	Roostervrije dag (12)
3	Roostervrije dag (1)	29	Senioredag (6)
4	Senioredag (1)	30	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
5	Roostervrije dag (2)	31	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	Vakantiedag (2)	32	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	Roostervrije dag (3)	33	Roostervrije dag (13)
8	Senioredag (2)	34	Vakantiedag (7)
9	Roostervrije dag (4)	35	Roostervrije dag (14)
10	Vakantiedag (3)	36	Senioredag (7)
11	Roostervrije dag (5)	37	Roostervrije dag (15)
12	Senioredag (3)	38	Vakantiedag (8)
13	Roostervrije dag (6)	39	Roostervrije dag (16)
14	Vakantiedag (4)	40	Senioredag (8)
15	Roostervrije dag (7)	41	Roostervrije dag (17)
16	<i>Pasen</i>	42	Roostervrije dag (18)
17	Senioredag (4)	43	Vakantiedag (9)
18	<i>Koninginnedag</i>	44	Roostervrije dag (19)
19	Roostervrije dag (8)	45	Senioredag (9)
20	Vakantiedag (5)	46	Roostervrije dag (20)
21	<i>Hemelvaartsdag</i>	47	Vakantiedag (10)
22	Roostervrije dag (9)	48	Roostervrije dag (21)
23	<i>Pinksteren</i>	49	Senioredag (10)
24	Senioredag (5)	50	Koopdag (1)
25	Roostervrije dag (10)	51	Roostervrije dag (22)
26	Roostervrije dag (11)	52	<i>Kerst</i>
		53	<i>Nieuwjaar</i> *

Let op: een werknemer van 60 jaar of ouder heeft recht op 13 senioredagen en hoeft daarom geen dagen te kopen!

Het aantal koopdagen voor een werknemer van 55 t/m 59 jaar hangt mede af van het aantal feestdagen dat doordeweeks valt.

\* Dit rooster houdt geen rekening met collectieve bedrijfs sluiting. Zie daarvoor artikel 11a lid 2.

▲ Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55-plus: bouwplaatswerknemers, 2010

Week	Soort dag	Week	Soort dag
1	Vakantiedag (1)	27	Roostervrije dag (12)
2	Roostervrije dag (1)	28	Roostervrije dag (13)
3	Vakantiedag (2)	29	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
4	Roostervrije dag (2)	30	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
5	Senioredag (1)	31	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	Roostervrije dag (3)	32	Senioredag (6)
7	Vakantiedag (3)	33	Vakantiedag (7)
8	Roostervrije dag (4)	34	Roostervrije dag (14)
9	Senioredag (2)	35	Senioredag (7)
10	Roostervrije dag (5)	36	Roostervrije dag (15)
11	Vakantiedag (4)	37	Vakantiedag (8)
12	Roostervrije dag (6)	38	Roostervrije dag (16)
13	<i>Pasen</i>	39	Roostervrije dag (17)
14	Roostervrije dag (7)	40	Senioredag (8)
15	Roostervrije dag (8)	41	Roostervrije dag (18)
16	<i>Koninginnedag</i>	42	Vakantiedag (9)
17	Senioredag (3)	43	Roostervrije dag (19)
18	<i>Hemelvaartsdag</i>	44	Vakantiedag (10)
19	Roostervrije dag (9)	45	Roostervrije dag (20)
20	<i>Pinksteren</i>	46	Senioredag (9)
21	Vakantiedag (5)	47	Roostervrije dag (21)
22	Roostervrije dag (10)	48	Koopdag (1)
23	Vakantiedag (6)	49	Roostervrije dag (22)
24	Senioredag (4)	50	Senioredag (10)
25	Roostervrije dag (11)	51	Koopdag (2)
26	Senioredag (5)	52	Extra vakantiedag*

Let op: een werknemer van 60 jaar of ouder heeft recht op 13 senioredagen en hoeft daarom geen dagen te kopen!

Het aantal koopdagen voor een werknemer van 55 t/m 59 jaar hangt mede af van het aantal feestdagen dat doordeweeks valt.

\*Dit rooster houdt geen rekening met collectieve bedrijfsluiting. Zie daarvoor artikel 11a lid 2.

■ Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55-plus: UTA-werknemers, 2009

Week	Soort dag	Week	Soort dag
1	<i>Nieuwjaar</i>	27	Senioren­dag (5)
2	Vakantiedag (1)	28	Extra verlofdag/koopdag (5)
3	Vakantiedag (2)	29	Vakantiedag (7)
4	Roostervrije dag (1)	30	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
5	Vakantiedag (3)	31	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	Senioren­dag (1)	32	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
7	Vakantiedag (4)	33	Senioren­dag (6)
8	Roostervrije dag (2)	34	Vakantiedag (8)
9	Extra verlofdag/koopdag (1)	35	Roostervrije dag (8)
10	Vakantiedag (5)	36	Roostervrije dag (9)
11	Senioren­dag (2)	37	Senioren­dag (7)
12	Roostervrije dag (3)	38	Roostervrije dag (10)
13	Roostervrije dag (4)	39	Vakantiedag (9)
14	Vakantiedag (6)	40	Extra verlofdag/koopdag (6)
15	Extra verlofdag/koopdag (2)	41	Roostervrije dag (11)
16	<i>Pasen</i>	42	Senioren­dag (8)
17	Senioren­dag (3)	43	Vakantiedag (10)
18	<i>Koninginnedag</i>	44	Extra verlofdag/koopdag (7)
19	Roostervrije dag (5)	45	Roostervrije dag (12)
20	Extra verlofdag/koopdag (3)	46	Roostervrije dag (13)
21	<i>Hemelvaartsdag</i>	47	Senioren­dag (9)
22	Senioren­dag (4)	48	Extra verlofdag/koopdag (8)
23	<i>Pinksteren</i>	49	Roostervrije dag (14)
24	Extra verlofdag/koopdag (4)	50	Roostervrije dag (15)
25	Roostervrije dag (6)	51	Extra verlofdag/koopdag (9)
26	Roostervrije dag (7)	52	<i>Kerst</i>
		53	<i>Nieuwjaar*</i>

\*Dit rooster houdt geen rekening met collectieve bedrijfs­sluiting.  
Zie daarvoor artikel 11b lid 3 en lid 4.

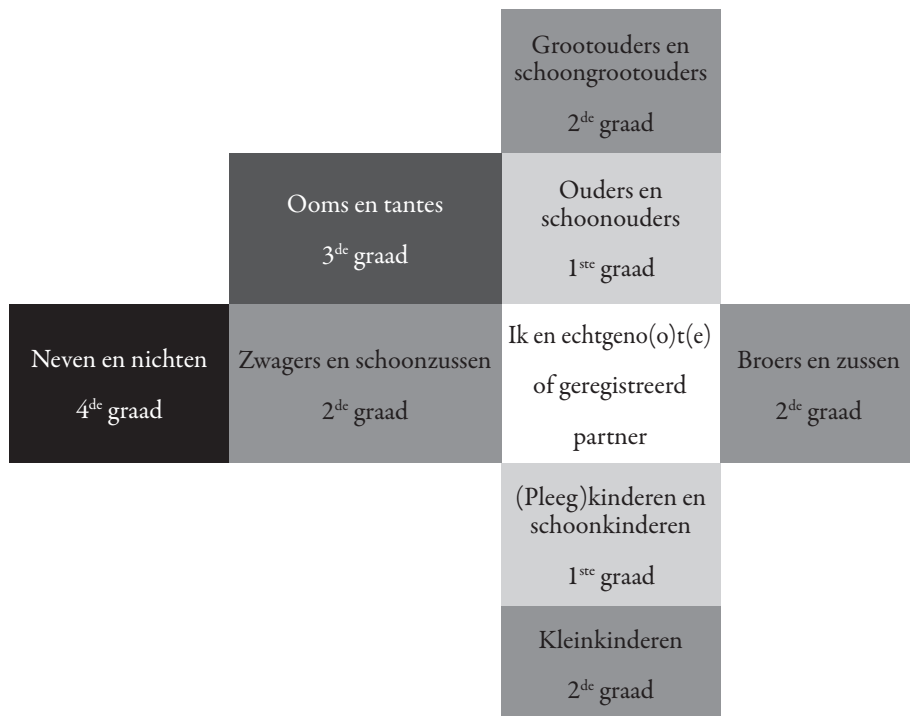
■ Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55-plus: UTA-werknemers, 2010

Week	Soort dag	Week	Soort dag
1	Vakantiedag (1)	27	Seniorenendag (5)
2	Vakantiedag (2)	28	Vakantiedag (7)
3	Roostervrije dag (1)	29	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
4	Vakantiedag (3)	30	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
5	Seniorenendag (1)	31	Zomervakantie (5 vakantiedagen)
6	Extra verlofdag/koopdag (1)	32	Seniorenendag (6)
7	Vakantiedag (4)	33	Vakantiedag (8)
8	Roostervrije dag (2)	34	Roostervrije dag (8)
9	Vakantiedag (5)	35	Extra verlofdag/koopdag (6)
10	Seniorenendag (2)	36	Seniorenendag (7)
11	Roostervrije dag (3)	37	Roostervrije dag (9)
12	Extra verlofdag/koopdag (2)	38	Vakantiedag (9)
13	<i>Pasen</i>	39	Roostervrije dag (10)
14	Vakantiedag (6)	40	Roostervrije dag (11)
15	Roostervrije dag (4)	41	Seniorenendag (8)
16	<i>Koninginnedag</i>	42	Extra verlofdag/koopdag (7)
17	Seniorenendag (3)	43	Vakantiedag (10)
18	<i>Hemelvaartsdag</i>	44	Roostervrije dag (12)
19	Roostervrije dag (5)	45	Extra verlofdag/koopdag (8)
20	<i>Pinksteren</i>	46	Seniorenendag (9)
21	Extra verlofdag/koopdag (3)	47	Roostervrije dag (13)
22	Seniorenendag (4)	48	Extra verlofdag/koopdag (9)
23	Extra verlofdag/koopdag (4)	49	Roostervrije dag (14)
24	Roostervrije dag (6)	50	Extra verlofdag/koopdag (10)
25	Roostervrije dag (7)	51	Roostervrije dag (15)
26	Extra verlofdag/koopdag (5)	52	Extra verlofdag/koopdag (11)*

\* Dit rooster houdt geen rekening met collectieve bedrijfssluiting.  
Zie daarvoor artikel 11b lid 3 en lid 4.

## Bijlage 6: Familieschema

Familieschema als bedoeld in artikel 22 lid 1



**Bijlage 7a: Loontabellen bouwplaatswerknemers****LONEN PER 1 JULI 2009****Tabel I: Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	473,20	11,83
B	501,20	12,53
C	531,60	13,29
D	568,80	14,22
E	596,80	14,92

**Tabel II: Loon voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs (inclusief voorliedentoeslag)**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	529,60	13,24
B	557,60	13,94
C	588,00	14,70
D	625,20	15,63



**Tabel III: Garantielonen voor jeugdige werknemers**

leeftijd	staffel	zonder vakopleiding		in BBL 2		met BBL 2		in BBL 3		met BBL 3	
		week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur
16	40,00%	151,36*	4,73	200,40	5,01						
17	45,00%	170,24*	5,32	225,60	5,64	275,60	6,89	302,80	7,57		
18	55,00%	260,40	6,51	275,60	6,89	325,60	8,14	357,60	8,94	412,80	10,32
19	65,00%	307,60	7,69	325,60	8,14	376,00	9,40	412,80	10,32	481,60	12,04
20	75,00%	354,80	8,87	376,00	9,40	438,40	10,96	481,60	12,04		
21	87,50%	414,00	10,35	438,40	10,96						

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

**Tabel IV: Inlooschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers**

leeftijd	1e halfjaar		2e halfjaar	
	weekloon	uurloon	weekloon	uurloon
16	104,64*	3,27	120,32*	3,76
17	119,04*	3,72	136,32*	4,26
18	175,20	4,38	203,60	5,09
19	204,00	5,10	238,80	5,97
20	237,60	5,94	276,80	6,92
21	279,20	6,98	324,00	8,10
22	324,00	8,10	374,00	9,35
23 of ouder	360,40	9,01	398,00	9,95

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel V: Werknemers bij samenwerkingsverbanden: loon tijdens de eerste drie maanden

leeftijd	weekloon*	uurloon
16	125,25	5,01
17	141,00	5,64
18	172,25	6,89
19	203,50	8,14
20	235,00	9,40

\* De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste drie maanden gebaseerd op 25 uur.

## LONEN PER 1 OKTOBER 2009 (0,50% INITIEEL)

**Tabel I: Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	475,60	11,89
B	503,60	12,59
C	534,40	13,36
D	571,60	14,29
E	599,60	14,99

**Tabel II: Loon voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs (inclusief voorliedentoeslag)**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	532,40	13,31
B	560,40	14,01
C	591,20	14,78
D	628,40	15,71

**Tabel III: Garantielonen voor jeugdige werknemers**

leeftijd	staffel	zonder vakopleiding		in BBL 2		met BBL 2		in BBL 3		met BBL 3	
		week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur
16	40,00%	152,32*	4,76	201,60	5,04						
17	45,00%	171,20*	5,35	226,80	5,67	276,80	6,92	304,00	7,60		
18	55,00%	261,60	6,54	276,80	6,92	327,20	8,18	359,60	8,99	414,80	10,37
19	65,00%	309,20	7,73	327,20	8,18	377,60	9,44	414,80	10,37	484,00	12,10
20	75,00%	356,80	8,92	377,60	9,44	440,80	11,02	484,00	12,10		
21	87,50%	416,00	10,40	440,80	11,02						

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel IV: Inlooschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers

leeftijd	1e halfjaar		2e halfjaar	
	weekloon	uurloon	weekloon	uurloon
16	104,96*	3,28	120,64*	3,77
17	119,36*	3,73	136,64*	4,27
18	175,60	4,39	204,40	5,11
19	204,40	5,11	239,60	5,99
20	238,00	5,95	277,60	6,94
21	279,60	6,99	325,20	8,13
22	324,80	8,12	375,20	9,38
23 of ouder	361,20	9,03	399,20	9,98

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel V: Werknemers bij samenwerkingsverbanden: loon tijdens de eerste drie maanden

leeftijd	weekloon*	uurloon
16	126,00	5,04
17	141,75	5,67
18	173,00	6,92
19	204,50	8,18
20	236,00	9,44

\* De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste drie maanden gebaseerd op 25 uur.

## LONEN PER 1 JANUARI 2010 (0,75% INITIEEL)

**Tabel I: Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	479,20	11,98
B	507,20	12,68
C	538,40	13,46
D	576,00	14,40
E	604,00	15,10

**Tabel II: Loon voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs (inclusief voorliedentoeslag)**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	536,40	13,41
B	564,40	14,11
C	595,60	14,89
D	633,20	15,83

**Tabel III: Garantielonen voor jeugdige werknemers**

leeftijd	staffel	zonder vakopleiding		in BBL 2		met BBL 2		in BBL 3		met BBL 3	
		week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur
16	40,00%	153,28*	4,79	202,80	5,07	278,80	6,97	306,40	7,66		
17	45,00%	172,48*	5,39	228,40	5,71	329,60	8,24	362,00	9,05	418,00	10,45
18	55,00%	263,60	6,59	278,80	6,97	380,40	9,51	418,00	10,45	487,60	12,19
19	65,00%	311,60	7,79	329,60	8,24	444,00	11,10	487,60	12,19		
20	75,00%	359,60	8,99	380,40	9,51						
21	87,50%	419,20	10,48	444,00	11,10						

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel IV: Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers

leeftijd	1e halfjaar		2e halfjaar	
	weekloon	uurloon	weekloon	uurloon
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23 of ouder				

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 januari 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)

Tabel V: Werknemers bij samenwerkingsverbanden: loon tijdens de eerste drie maanden

leeftijd	weekloon*	uurloon
16	126,75	5,07
17	142,75	5,71
18	174,25	6,97
19	206,00	8,24
20	237,75	9,51

\* De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste drie maanden gebaseerd op 25 uur.

## LONEN PER 1 JULI 2010 (0,50% INITIEEL)

**Tabel I: Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	481,60	12,04
B	509,60	12,74
C	541,20	13,53
D	578,80	14,47
E	607,20	15,18

**Tabel II: Loon voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs (inclusief voorliedentoeslag)**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	539,20	13,48
B	567,20	14,18
C	598,80	14,97
D	636,40	15,91

**Tabel III: Garantielonen voor jeugdige werknemers**

leeftijd	staffel	zonder vakopleiding		in BBL 2		met BBL 2		in BBL 3		met BBL 3	
		week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur
16	40,00%	154,24*	4,82	204,00	5,10						
17	45,00%	173,44*	5,42	229,20	5,73	280,40	7,01	308,00	7,70		
18	55,00%	264,80	6,62	280,40	7,01	331,20	8,28	364,00	9,10	420,00	10,50
19	65,00%	313,20	7,83	331,20	8,28	382,40	9,56	420,00	10,50	490,00	12,25
20	75,00%	361,20	9,03	382,40	9,56	446,00	11,15	490,00	12,25		
21	87,50%	421,60	10,54	446,00	11,15						

\* Dit is het weekloon voor een partiel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partiel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partiel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel IV: Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers

leeftijd	1e halfjaar		2e halfjaar	
	weekloon	uurloon	weekloon	uurloon
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23 of ouder				

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 juli 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)

Tabel V: Werknemers bij samenwerkingsverbanden: loon tijdens de eerste drie maanden

leeftijd	weekloon*	uurloon
16	127,50	5,10
17	143,25	5,73
18	175,25	7,01
19	207,00	8,28
20	239,00	9,56

\* De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste drie maanden gebaseerd op 25 uur.



## LONEN PER 1 OKTOBER 2010 (0,25% INITIEEL)

**Tabel I: Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	482,80	12,07
B	510,80	12,77
C	542,40	13,56
D	580,40	14,51
E	608,80	15,22

**Tabel II: Loon voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs (inclusief voorliedentoeslag)**

functiegroep	weekloon	uurloon
A	540,40	13,51
B	568,40	14,21
C	600,00	15,00
D	638,00	15,95

**Tabel III: Garantielonen voor jeugdige werknemers**

leeftijd	staffel	zonder vakopleiding		in BBL 2		met BBL 2		in BBL 3		met BBL 3	
		week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur
16	40,00%	154,56*	4,83	204,40	5,11						
17	45,00%	173,76*	5,43	230,00	5,75	280,80	7,02	308,80	7,72		
18	55,00%	265,60	6,64	280,80	7,02	332,00	8,30	364,80	9,12	421,20	10,53
19	65,00%	314,00	7,85	332,00	8,30	383,20	9,58	421,20	10,53	491,20	12,28
20	75,00%	362,00	9,05	383,20	9,58	446,80	11,17	491,20	12,28		
21	87,50%	422,40	10,56	446,80	11,17						

\* Dit is het weekloon voor een partieel leerplichtige met een vierdaagse werkweek (32 x het uurloon). Voor de 16-jarige partieel leerplichtige met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon 24 x het uurloon. De 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en een volledige werkweek heeft, verdient 40 x het uurloon.

Tabel IV: Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers

leeftijd	1e halfjaar		2e halfjaar	
	weekloon	uurloon	weekloon	uurloon
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23 of ouder				

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 juli 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)

Tabel V: Werknemers bij samenwerkingsverbanden: loon tijdens de eerste drie maanden

leeftijd	weekloon*	uurloon
16	127,75	5,11
17	143,75	5,75
18	175,50	7,02
19	207,50	8,30
20	239,50	9,58

\* De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste drie maanden gebaseerd op 25 uur.

## BIJLAGE 7b: SALARISSCHALEN UTA-WERKNEMERS

### Van maandsalaris naar vierwekensalaris

Een in de volgende tabellen vermeld maandsalaris wordt omgerekend naar een vierwekensalaris door het maandsalaris te vermenigvuldigen met twaalf en de uitkomst te delen door dertien.

### SALARISSEN PER 1 JULI 2009

Tabel 1: Maandsalarissen werknemers van 22 jaar of ouder

functieniveau	minimum	maximum
1	1698,41	2234,79
2	1866,91	2491,41
3	2082,78	2813,59
4	2364,73	3239,83
5	2732,07	3793,84
6	3209,53	4511,40

Tabel 2: Maandsalarissen werknemers tot en met 21 jaar

leeftijd	staffel	inloop*	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35,00%	535,00	594,44	782,18	653,42	871,99				
17	40,00%	611,42	679,36	893,92	746,76	996,56				
18	50,00%	764,29	849,21	1117,40	933,46	1245,71				
19	62,50%	955,36	1061,51	1396,74	1166,82	1557,13	1301,74	1758,49		
20	75,00%	1146,43	1273,81	1676,09	1400,18	1868,56	1562,09	2110,19		
21	87,50%	1337,50	1486,11	1955,44	1633,55	2179,98	1822,43	2461,89	2069,14	2834,85

\* Aan de werknemer tot en met 21 jaar die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao en die wordt ingedeeld in functieniveau 1, kan gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een salaris worden toegekend dat ten minste 90% bedraagt van het minimumniveau van functieniveau 1. Deze bedragen zijn onder inloop in de tabel vermeld. Het salaris zal ten minste gelijk zijn aan het Wettelijk Minimumjeugdloon. Indien met de werknemer reeds een hoger salaris is overeengekomen dan op grond van de inloopschaal mogelijk is, blijft het recht op dat salaris bestaan.



**Tabel 3: Maandsalarissen voor langdurig werklozen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband**

periode	leeftijd	
	22 jaar	23 jaar of ouder
1e halfjaar	1316,20	1473,55
2e halfjaar	1443,61	1548,51

## SALARISSEN PER 1 OKTOBER 2009 (0,50% INITIEEL)

**Tabel 1: Maandsalarissen werknemers van 22 jaar of ouder**

functieniveau	minimum	maximum
1	1706,90	2245,96
2	1876,24	2503,87
3	2093,19	2827,66
4	2376,55	3256,03
5	2745,73	3812,81
6	3225,58	4533,96

**Tabel 2: Maandsalarissen werknemers tot en met 21 jaar**

leeftijd	staffel	inloop*	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35,00%	537,68	597,41	786,09	656,69	876,35				
17	40,00%	614,48	682,76	898,39	750,49	1001,54				
18	50,00%	768,11	853,46	1122,99	938,13	1251,94				
19	62,50%	960,14	1066,82	1403,72	1172,65	1564,92	1308,25	1767,28		
20	75,00%	1152,16	1280,18	1684,47	1407,18	1877,90	1569,90	2120,74		
21	87,50%	1344,19	1493,54	1965,22	1641,72	2190,88	1831,54	2474,20	2079,49	2849,02

\* Aan de werknemer tot en met 21 jaar die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao en die wordt ingedeeld in functieniveau 1, kan gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een salaris worden toegekend dat ten minste 90% bedraagt van het minimumniveau van functieniveau 1. Deze bedragen zijn onder inloop in de tabel vermeld. Het salaris zal ten minste gelijk zijn aan het Wetrelĳk Minimumjeugdloon. Indien met de werknemer reeds een hoger salaris is overeengekomen dan op grond van de inloopschaal mogelijk is, blijft het recht op dat salaris bestaan.



**Tabel 3: Maandsalarissen voor langdurig werklozen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband**

periode	leeftijd	
	22 jaar	23 jaar of ouder
1e halfjaar	1318,33	1475,68
2e halfjaar	1447,85	1552,75

## SALARISSEN PER 1 JANUARI 2010 (0,75% INITIEEL)

**Tabel 1: Maandsalarissen werknemers van 22 jaar of ouder**

functieniveau	minimum	maximum
1	1719,70	2262,80
2	1890,31	2522,65
3	2108,89	2848,87
4	2394,37	3280,45
5	2766,32	3841,41
6	3249,77	4567,96

**Tabel 2: Maandsalarissen werknemers tot en met 21 jaar**

leeftijd	staffel	inloop*	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35,00%	541,71	601,89	791,99	661,62	882,92				
17	40,00%	619,09	687,88	905,13	756,12	1009,05				
18	50,00%	773,87	859,86	1131,41	945,17	1261,33				
19	62,50%	967,34	1074,82	1414,25	1181,44	1576,66	1318,06	1780,53		
20	75,00%	1160,80	1289,78	1697,10	1417,73	1891,98	1581,67	2136,65		
21	87,50%	1354,27	1504,74	1979,96	1654,03	2207,31	1845,28	2492,76	2095,09	2870,39

\* Aan de werknemer tot en met 21 jaar die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao en die wordt ingedeeld in functieniveau 1, kan gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een salaris worden toegekend dat ten minste 90% bedraagt van het minimumniveau van functieniveau 1. Deze bedragen zijn onder inloop in de tabel vermeld. Het salaris zal ten minste gelijk zijn aan het Wetmatig Minimumjeugdloon. Indien met de werknemer reeds een hoger salaris is overeengekomen dan op grond van de inloopschaal mogelijk is, blijft het recht op dat salaris bestaan.



Tabel 3: Maandsalarissen voor langdurig werklozen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband

periode	leeftijd
	<b>22 jaar</b> <b>23 jaar of ouder</b>
1e halfjaar	
2e halfjaar	

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 januari 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)



## SALARISSEN PER 1 JULI 2010 (0,50% INITIEEL)

**Tabel 1: Maandsalarissen werknemers van 22 jaar of ouder**

functieniveau	minimum	maximum
1	1728,30	2274,11
2	1899,76	2535,26
3	2119,43	2863,11
4	2406,34	3296,85
5	2780,15	3860,62
6	3266,02	4590,80

**Tabel 2: Maandsalarissen werknemers tot en met 21 jaar**

leeftijd	staffel	inloop*	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35,00%	544,42	604,90	795,95	664,93	887,33				
17	40,00%	622,19	691,32	909,66	759,90	1014,10				
18	50,00%	777,74	864,16	1137,07	949,90	1267,64				
19	62,50%	972,18	1080,19	1421,32	1187,35	1584,54	1324,65	1789,43		
20	75,00%	1166,60	1296,23	1705,59	1424,82	1901,44	1589,58	2147,33		
21	87,50%	1361,04	1512,26	1989,86	1662,30	2218,35	1854,51	2505,22	2105,57	2884,74

\* Aan de werknemer tot en met 21 jaar die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao en die wordt ingedeeld in functieniveau 1, kan gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een salaris worden toegekend dat ten minste 90% bedraagt van het minimumniveau van functieniveau 1. Deze bedragen zijn onder inloop in de tabel vermeld. Het salaris zal ten minste gelijk zijn aan het Wetrelijk Minimumjeugdloon. Indien met de werknemer reeds een hoger salaris is overeengekomen dan op grond van de inloopschaal mogelijk is, blijft het recht op dat salaris bestaan.



Tabel 3: Maandsalarissen voor langdurig werklozen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband

periode	leeftijd
	<b>22 jaar</b> <b>23 jaar of ouder</b>
1e halfjaar	
2e halfjaar	

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 juli 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)

## SALARISSEN PER 1 OKTOBER 2010 (0,25% INITIEEL)

**Tabel 1: Maandsalarissen werknemers van 22 jaar of ouder**

functieniveau	minimum	maximum
1	1732,62	2279,80
2	1904,51	2541,60
3	2124,73	2870,27
4	2412,36	3305,09
5	2787,10	3870,27
6	3274,19	4602,28

**Tabel 2: Maandsalarissen werknemers tot en met 21 jaar**

leeftijd	staffel	inloop*	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35,00%	545,78	606,41	797,94	666,59	889,55				
17	40,00%	623,75	693,05	911,93	761,80	1016,64				
18	50,00%	779,68	866,32	1139,91	952,27	1270,81				
19	62,50%	974,61	1082,89	1424,87	1190,32	1588,50	1327,96	1793,90		
20	75,00%	1169,52	1299,47	1709,85	1428,38	1906,19	1593,55	2152,70		
21	87,50%	1364,44	1516,04	1994,83	1666,46	2223,90	1859,15	2511,48	2110,83	2891,95

\* Aan de werknemer tot en met 21 jaar die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao en die wordt ingedeeld in functieniveau 1, kan gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een salaris worden toegekend dat ten minste 90% bedraagt van het minimumniveau van functieniveau 1. Deze bedragen zijn onder inloop in de tabel vermeld. Het salaris zal ten minste gelijk zijn aan het Wettelijk Minimumjengdloon. Indien met de werknemer reeds een hoger salaris is overeengekomen dan op grond van de inloopschaal mogelijk is, blijft het recht op dat salaris bestaan.



Tabel 3: Maandsalarissen voor langdurig werklozen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband

periode	leeftijd	
	22 jaar	23 jaar of ouder
1e halfjaar		
2e halfjaar		

Nog niet bekend; is afhankelijk van minimumlonen per 1 juli 2010. De actuele bedragen kunt u te zijner tijd opvragen bij cao-partijen of vinden op [www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl)

## ▲ Bijlage 8: Beroepsopleiding bouwplaatswerknemers

Nadere voorwaarden als bedoeld in artikel 59a lid 3 en lid 4

### 1. Begripsomschrijving

*Samenwerkingsverband:*

In aansluiting op de definitie van het samenwerkingsverband in artikel 88 lid 4 van de Cao voor de Bouwnijverheid wordt onder “samenwerkingsverband” verstaan een stichting, vereniging of andere rechtspersoon van werkgevers, die is opgericht conform de richtlijnen voor de Statuten van Fundeon, en die met Fundeon een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten. Voor de samenwerkingsverbanden in de B&U geldt hierbij dat onderdeel van deze samenwerkingsovereenkomst het Reglement Commissies van Toezicht Leerlingwerkplaats opgesteld door Fundeon dient te zijn.

*Werknemer:*

Onder “werknemer” wordt in de navolgende bepalingen verstaan de jeugdige bouwplaatswerknemer met een BPVO tot 27 jaar in de zin van de Cao voor de Bouwnijverheid die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt.

### 2. Duur van de overeenkomst

Tussen het samenwerkingsverband en de jeugdige met BPVO wordt een praktijk- en arbeids-overeenkomst gesloten voor de periode dat de BBL 2 respectievelijk BBL 3 wordt gevolgd.

### 3. Arbeidsduur

De scholings- en arbeidsduur in een samenwerkingsverband bedraagt 40 uur.

### 4. Lonen

In afwijking van artikel 28 lid 1 van de Cao voor de Bouwnijverheid gelden voor de eerste dertien opleidingsweken van de praktijk- en arbeidsovereenkomst de lonen per week respectievelijk per uur zoals opgenomen in bijlage 7a tabel V van deze cao.

### 5. Kostenvergoedingen

In geval door het samenwerkingsverband handgereedschap en kleding, zoals omschreven in artikel 45 lid 2 en 3 aan de werknemers ter beschikking wordt gesteld, zal de werknemer geen vergoeding ontvangen voor de eigen uitrusting.

### 6. Gedeeltelijk gevolgde BBL 2 of BBL 3 bij indiensttreding

In geval een werkgever, bij wie leerlingen in dienst zijn die een BBL 2 als bedoeld in artikel 59a volgen, toetreedt tot een samenwerkingsverband en artikel 59a lid 3 van toepassing wordt, wordt de daarin genoemde periode van de eerste dertien opleidingsweken gerekend te zijn begonnen op het moment van de aanvang van de BBL 2. Ook in geval een werknemer, die een BBL 3 als bedoeld in artikel 59a volgt, onder toepassing van artikel 59a lid 8 in dienst treedt bij een samenwerkingsverband en artikel 59a lid 3 van toepassing wordt, zal de daarin genoemde periode van de eerste dertien opleidingsweken worden gerekend te zijn begonnen op het moment van de aanvang van de BBL 2.

Voor zover artikel 59a lid 8 door de werkgever als bovenbedoeld wordt toegepast, zal de werkgever zorgdragen voor een verklaring (“in dienst getreden bij het samenwerkingsverband onder toepassing van artikel 59a lid 8 van de Cao voor de Bouwnijverheid”) welke wordt afgegeven aan het samenwerkingsverband.

## 7. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

De onderverdeling in primaire en voortgezette opleiding is verlaten. In de WEB wordt een niveau-indeling gehanteerd:

niveau	WEB-benaming	omschrijving	duur
niveau 1	BBL 1 of BOL 1	assistentopleiding	1/2 tot 1 jaar
niveau 2	BBL 2 of BOL 2	basisberoepsopleiding	2 tot 3 jaar (was primaire opleiding)
niveau 3	BBL 3	vakopleiding	2 tot 4 jaar (was voortgezette opleiding)
niveau 4	BBL 4 of BOL 4	middenkaderopleiding	3 tot 4 jaar (was mbo)
		specialistenopleiding	1 tot 2 jaar (was tertiair leerlingwezen)

De WEB kent geen onderscheid tussen stage (mbo) en praktijkopleiding (llw), het heet beide beroepspraktijkvorming. Aan deze beroepspraktijkvorming worden inhoudelijke eisen gesteld. Deze eisen zijn door Fundeon vastgelegd in de kwalificatiestructuur en de eindtermen.

Verder mag de beroepspraktijkvorming alleen worden verzorgd door bedrijven die door het kenniscentrum beroepsonderwijs-bedrijfsleven zijn erkend als leerbedrijf volgens erkenningscriteria.

## 8. Praktijkopleiding

Naar leerweg en soort bedrijf wordt in de criteria voor de erkenning van leerbedrijven het volgende onderscheid gemaakt:

Beroepsbegeleidende leerweg		Beroepsopleidende leerweg
<i>Bedrijf</i>	<i>Samenwerkingsverband</i>	<i>Leerbedrijf</i>
Opleidingscoördinator	Coördinator	Opleidingscoördinator
Leermeester	Instructeur	Begeleider
Begeleidend vakman		

Beschrijving van de bij de praktijkopleiding betrokken functionarissen:

### *Opleidingscoördinator:*

Deze medewerker van het bedrijf heeft vanuit zijn positie in het bedrijf o.a. verantwoordelijkheid voor het personeel en/of de opleiding daarvan. Hij kan de werkgever, directeur, bedrijfsleider, personeelschef, uitvoerder e.d. zijn. Naast de daaraan verbonden taken heeft hij in het kader van de beroepspraktijkvorming een coördinerende en leidinggevende taak. Opleidingscoördinator is in deze zin geen functie maar een taak.

### *Leermeester:*

Deze medewerker van het leerbedrijf (als omschreven in artikel 60) is in de eerste plaats vakman, hij verstaat zijn vak en is daarnaast in staat (gesteld) zijn kennis en kunde over te dragen aan anderen. Hij is dus een vakman met een extra activiteit, hij begeleidt, instrueert en beoordeelt de vorderingen van de deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg.

*Begeleidend vakman:*

Deze medewerker van het leerbedrijf (als omschreven in artikel 27 lid 5) is de vakman die tijdens zijn dagelijkse productieve werk deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg begeleidt en instrueert. Hij beoordeelt de deelnemer niet.

*Begeleider:*

Deze medewerker van het leerbedrijf kent zijn vak en het bedrijf. Tijdens zijn dagelijkse productieve werk begeleidt, instrueert en beoordeelt hij deelnemers aan de beroepsopleidende leerweg.

*Coördinator:*

Deze medewerker van een samenwerkingsverband coördineert de dagelijkse gang van zaken ten behoeve van de beroepspraktijkvorming binnen het samenwerkingsverband, hij geeft leiding aan de instructeur(s).

*Instructeur:*

Deze medewerker van een samenwerkingsverband (als omschreven in artikel 60) is in de eerste plaats vakman. Hij verstaat zijn vak en is mede daarom aangesteld zijn kennis en kunde over te dragen aan anderen. Hij is dus een vakman met een speciale opdracht om de deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg te begeleiden, te instrueren en te beoordelen.

## 9. Partiële leerplicht

*Wat is partiële leerplicht?*

De partiële, ofwel gedeeltelijke, leerplicht ligt in het verlengde van de volledige leerplicht. Jongeren die zestien jaar zijn of twaalf schooljaren hebben doorlopen en niet willen beginnen aan een volledige vervolgopleiding of kiezen voor een opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg, moeten gedurende één schooljaar maximaal twee dagen per week onderwijs volgen. Dit betekent dat zij tot minimaal twee dagen onderricht verplicht zijn. Het aantal dagen dat ze een opleiding volgen mag altijd meer zijn.

De vraag is nu natuurlijk hoe een leerling weet of het verplichte schoolbezoek voor hem uit één of twee dagen bestaat. Het antwoord op deze vraag is te vinden in de voorwaarden die de leerplichtwet stelt aan de partiële leerplicht.

De partiële leerplicht waarbij ten minste één dag per week onderwijs gevolgd moet worden, geldt voor jongeren die met hun werkgever een overeenkomst voor beroepspraktijkvorming hebben gesloten. Deze jongeren moeten een wettelijk erkende cursus volgen, die aansluit op hun dagelijkse werk. Partieel leerplichtige jongeren die geen leerwerkovereenkomst hebben moeten minimaal twee dagen per week naar een onderwijsinstelling, zoals het Regionaal Opleidingencentrum (ROC).

## Bijlage 9: Individugericht pakket preventiezorg

Het pakket individugerichte preventiezorg, als bedoeld in artikel 66 lid 2 omvat:

- Een intredekeuring, als bedoeld in artikel 3. De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen “Arbeidsgeschiktheid” van de Stichting Arbouw.
- Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens voor *bouwplaatswerknemers* op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58 en 60 en 62 jaar; daarna individueel op indicatie, en voor *UTA-werknemers* op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 54, 56, 58 en 60 en 62 jaar; daarna individueel op indicatie.
- Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
- Werknemers steigerbouw zullen jaarlijks een arbokeuring ondergaan van de arbodienst.
- Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.

De activiteiten in het kader van het individugerichte pakket preventiezorg worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.

De werknemer heeft - in aanvulling op het PAGO - in de hieronder genoemde beroepen en/of werkzaamheden recht op een Gericht Periodiek Onderzoek (GPO):

- machinisten van torenkraan, mobiele kraan of heistelling: elke twee jaar of frequenter op indicatie. Vanaf het 40e levensjaar kan met de uitvoering van dit GPO als onderdeel van het PAGO worden volstaan;
- werknemers, die werkzaam zijn op terreinen van de chemische industrie dan wel werken in of met verontreinigde grond en verontreinigd (grond)water: elk jaar;
- werknemers die hun werk doen met behulp van persluchtapparatuur: tot 50e levensjaar eens per twee jaar, daarna elk jaar;
- werknemers die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 40e levensjaar eens per twee jaar. Vanaf het 40e levensjaar kan met de uitvoering van dit GPO als onderdeel van het PAGO worden volstaan.
- werknemers die werken met overdruk: vóór aanvang werkzaamheden en verder jaarlijks.
- bouwwerknemers in de offshore: tot 40e levensjaar eens per twee jaar, daarna elk jaar.

Het GPO wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken. Vanaf 1 januari 2000 dient de werkgever (voor zover het GPO niet met het PAGO kan worden gecombineerd) zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvoor ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Arbouw heeft en het GPO overeenkomstig de door de Stichting Arbouw vastgestelde uitvoeringsprotocollen uitvoert.



## Bijlage 10: Arbo- en verzuimbeleid

### Arbo- en verzuimbeleid in de onderneming

#### 1. Doel

- Het bevorderen en beschermen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in verband met de arbeid als integraal onderdeel van het bedrijfsbeleid.
- Het terugdringen van het ziekteverzuim, met name door preventieve maatregelen.

#### 2. Basis

- Het arbo- en verzuimbeleid in de onderneming wordt vastgesteld op basis van een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt, alsmede een analyse van op ziekte en ongevallen betrekking hebbende verzuimgegevens binnen het bedrijf.

#### 3. Arbobeleid

##### 3.1 *De preventiemedewerker*

Er worden één of meer preventiemedewerkers aangesteld voor de ondersteuning bij;

- de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- de advisering aan en nauwe samenwerking met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers over genomen of te nemen maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden;
- de (medewerking aan de) uitvoering van deze maatregelen.

De preventiemedewerker heeft voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om aan zijn taken invulling te geven en voldoet ten minste aan het competentieprofiel dat deel uitmaakt van het digitale, door partijen bij deze cao vastgestelde RI&E-instrument MKB.

##### 3.2 *Organisatie van de arbodienstverlening*

Het is mogelijk de ondersteuning voor de wettelijk verplichte toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie en de begeleiding van zieke werknemers binnen of buiten het bedrijf te laten uitvoeren door gecertificeerde deskundigen, niet werkzaam bij een arbodienst. Hiervoor dient dan wel schriftelijk overeenstemming te zijn bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Het individugerichte pakket preventiezorg, waaronder het periodiek arbeidsgezondheidskundige onderzoek en het arbospreekuur (zie bijlage 9), wordt uitsluitend uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan de door de Stichting Arbouw gestelde kwaliteitseisen (zie [www.arbouw.nl](http://www.arbouw.nl)).

##### 3.3 *Toetsing van de Risico-inventarisatie en -evaluatie*

Werkgevers die voor minder dan 40 uur per week werk laten verrichten hoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet te laten toetsen. Dit geldt ook voor werkgevers die minder dan 26 werknemers in dienst hebben. Voorwaarde is dan wel, dat voor de risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik is gemaakt van de RI&E MKB, de ABRIE-Bouw, de Arbocheck B&U of GWW of een ander door de Stichting Arbouw ontwikkeld model dat door partijen bij deze cao is goedgekeurd en geregistreerd bij [www.rie.nl](http://www.rie.nl).

Naast de maatregelen die zullen worden getroffen ter voorkoming c.q. reducering van de in de risico-inventarisatie en -evaluatie gesignaleerde gevaren maken de volgende onderdelen deel uit van het Plan van Aanpak:

- De vastlegging van te ontwikkelen activiteiten ter bevordering van de veiligheid en ter bescherming van de gezondheid in de vorm van te treffen maatregelen van technische aard en/of organisatorische aard of indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, het aanwenden van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- De wijze waarop de introductie, voorlichting en onderricht is georganiseerd van in dienst zijnde en nieuwe werknemers met betrekking tot het veilig en gezond uitvoeren van de werkzaamheden, met speciale aandacht voor de doelmatige begeleiding van jeugdige werknemers;
- De wijze waarop voorzieningen zijn getroffen opdat werknemers in het bedrijf gebruik kunnen maken van het door partijen vastgestelde, op het individugerichte pakket preventiezorg.

## ▲ Bijlage 11: Protocol veilig aanslaan van lasten

Partijen bij de Cao voor de Bouwnijverheid erkennen gezamenlijk het belang dat bij het aanslaan van lasten goed geïnstrueerd personeel van belang is voor een veilig en optimaal verloop van de hijswerkzaamheden.

Daartoe zullen de volgende maatregelen worden genomen.

1. In kaart brengen van alle beroepsgroepen in de bouwnijverheid, waarvan redelijkerwijs te verwachten valt dat zij tijdens werkzaamheden zelf betrokken kunnen raken bij het aanslaan van lasten.
2. Voor de onder 1 geïnventariseerde beroepsgroepen dient op zo kort mogelijke termijn standaard in de vakopleiding de module “Aanslaan van lasten” te worden opgenomen, zoals deze door Fundeon is ontwikkeld.
3. Voor de huidige groep werkenden wordt nadrukkelijk invulling gegeven aan het begrip ‘bevorderen’, zoals genoemd in artikel 70a lid 19 van de Cao voor de Bouwnijverheid. Hiertoe worden de volgende acties ondernomen:
  - a. De door de bedrijfstak ingestelde arbovoorlichters zullen actief gaan voorlichten over dit onderwerp;
  - b. In de beroepsrisicoprofielen zal bij de onder 1. geïnventariseerde beroepen het aanslaan van lasten worden toegevoegd;
  - c. Er zal een toolboxmeeting worden opgesteld over dit onderwerp, die aan het bedrijfsleven ter beschikking zal worden gesteld;
  - d. Onderzocht zal worden of aansluiting kan worden verkregen bij het project “Versterking Arbeidsveiligheid” van het Ministerie van SZW. Dit mede met het oog op mogelijke cofinanciering in de vorm van subsidies.

## Bijlage 12: Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen voor doelgroepen

Partijen bij deze cao zijn een aantal stimuleringsmaatregelen overeengekomen om de instroom van doelgroepen in de beroepsopleiding te verhogen. Tot de doelgroepen behoren:

- langdurig werklozen (langer dan 6 maanden werkloos)
- vrouwen
- allochtonen\*
- schoolverlaters die langdurig werkloos zijn

Partijen hebben drie maatregelen afgesproken, waarvan de uitvoering is opgedragen aan Fundeon:

### 1. Stimuleren van de instroom van doelgroepers (instroompremie)

Na succesvolle afronding van een voorschakeltraject hebben deelnemers recht op deelname aan de basisberoepsopleiding (BBL 2) bij het samenwerkingsverband. Bovendien hebben alle doelgroepers die een voorschakeltraject c.q. een BBL 1- opleiding hebben gevolgd en aansluitend instromen in de basisberoepsopleiding recht op bedrag ineens van € 90,- voor elke maand dat het voorschakeltraject heeft geduurd, met een maximum van € 450,-. Dit bedrag komt ten laste van het Aanvullingsfonds WW.

### 2. Vergoeding toeleiding dienstverband

Een samenwerkingsverband heeft recht op een vergoeding uit het O&O-fonds voor toeleidingsactiviteiten van leerlingwerknemers uit de doelgroep naar een dienstverband bij een individueel bouwbedrijf. Het doel van deze maatregel is samenwerkingsverbanden in de gelegenheid te stellen leerlingen uit doelgroepen extra begeleiding te geven, met name na de afgeronde beroepsopleiding, wanneer hij of zij werkzaam is bij een individuele werkgever. Hiervoor is een bedrag beschikbaar van € 90,- per maand dat het dienstverband na afronding van de BBL 1- of BBL 2-opleiding duurt, met een maximum van € 1.080. Per leerlingwerknemer is slechts éénmaal subsidie verkrijgbaar.

### 3. Instroom via een extern gesubsidieerd werkgelegenheidsproject

Per werknemer die via een extern gesubsidieerd werkgelegenheidsproject instroomt, kan een bedrijfstakbijdrage worden verstrekt. Deze bijdrage dient voor instroom in de bedrijfstak aangevraagd te worden. Toekenning van de bijdrage is ter beoordeling van het bestuur Fundeon. Voor toekenning van de bijdrage geldt de eis dat maximaal gebruik gemaakt wordt van de bestaande opleidingsinfrastructuur van de bedrijfstak. Hiermee wordt beoogd de samenwerking tussen samenwerkingsverbanden en individuele leerbedrijven enerzijds en werkgelegenheidsprojecten anderzijds te stimuleren. Daarvoor is een subsidiebedrag van € 2.850,- beschikbaar per werknemer die na het werkgelegenheidsproject de oriëntatie- en introductieperiode (eerste dertien weken van de BBL 1 of 2) heeft doorlopen. Dit geldt zowel voor samenwerkingsverbanden als individuele (erkende) leerbedrijven.

Fundeon informeert partijen jaarlijks over de voortgang en eventuele knelpunten.

\* Onder "allochtonen" wordt verstaan leerlingen uit onderstaande culturele minderheden:

- Leerlingen van wie beide ouders of voogden afkomstig zijn uit Griekenland, Italië, Kroatië, Slovenië, Bosnië-Herzegovina en overig voormalig Joegoslavië, Kaap Verdië, Marokko, Portugal, Spanje, Tunesië en Turkije dan wel wier ouders beide de desbetreffende nationaliteit hebben.
- Leerlingen die behoren tot de Molukse en Indonesische bevolkingsgroep.
- Leerlingen die behoren tot de Surinaamse, Antilliaanse of Arubaanse bevolkingsgroep.
- Leerlingen die behoren tot de zigeuners of woonwagenbewoners.
- Anderstalige leerlingen, afkomstig uit een land buiten Europa, die het voortgezet onderwijs niet geheel (minder dan vier schooljaren) in Nederland hebben gevolgd.
- Leerlingen, afkomstig uit de Oost-Europese landen - met uitzondering van de leerlingen afkomstig uit de voormalige DDR - voor zover deze leerlingen nog geen twee schooljaren onderwijs in Nederland hebben gevolgd.

## ■ Bijlage 13a: Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden UTA

### Artikel 1 - Definities

In dit reglement gelden de definities die zijn opgenomen in artikel 2 van de statuten van de Stichting VUT-UTA Bouwbedrijf. Verder wordt verstaan onder:

- a. VUT-UTA-CAO: de op 31 december 1997 geldende collectieve arbeidsovereenkomst betreffende Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in de Bouwbedrijven;
- b. het vroegpensioenfonds; de Stichting Vroegpensioenfonds voor het UTA-personeel in het Bouwbedrijf;
- c. belanghebbende: de belanghebbende bedoeld in artikel 2;
- d. uittredingsdatum: de eerste dag van de maand waarin belanghebbende 62 jaar wordt of zoveel eerder of later met inachtneming van het bepaalde in artikel 3, lid 2, van dit reglement;
- e. vroegpensioenuitkering: betaling of nog te verrichten betaling van vroegpensioen of enige andere uitkering door het vroegpensioenfonds bij of krachtens de reglementen van het vroegpensioenfonds;
- f. CAO: de Cao voor de Bouwnijverheid;
- g. normale arbeidsduur: de normale arbeidsduur in de zin van artikel 8, lid 1 van de Cao voor de Bouwnijverheid;
- h. BPF Bouw: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid;
- i. pensioenloon: het overeengekomen vast loon;
- j. overeengekomen vast loon: het vast overeengekomen loon als bedoeld in artikel 88 lid 20 onder b van de Cao voor de Bouwnijverheid (inclusief de krachtens de cao geldende vakantietoeslag) vermeerderd met de resultaten van een prestatiebevorderend systeem voortvloeiend uit de cao en een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d.

### Artikel 2 - Voorwaarden

1. Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:
  - a. die op de laatste dag van de maand voor de uittredingsdatum werknemer in de zin van artikel 88, lid 7 van de Cao voor de Bouwnijverheid was of die drie maanden voor de uittredingsdatum werknemer als bedoeld in de vorige zinsnede was en in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos in de zin van de Werkloosheidswet is geworden; en
  - b. voor 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt; en
  - c. op enig moment in de periode van 1 oktober 1997 tot 1 april 1998 viel onder de werkingssfeer van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO, en
  - d. op enig moment in de periode van 1 juli 2005 tot 1 januari 2006 viel onder de werkingssfeer van de toen geldende Cao voor de Bouwnijverheid; en
  - e. voor wie over de hiervoor onder c en d bedoelde dagen premie is betaald aan overeenkomstig het reglement van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het UTA-personeel in het Bouwbedrijf respectievelijk de Stichting VUT-UTA Bouwbedrijf; en
  - f. op de uittredingsdatum voldoet aan uittredingsvoorwaarden van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO, en
  - g. die gelijktijdig met de aanvraag als bedoeld in artikel 7 van dit reglement een aanvraag

- heeft gedaan tot uitkering van het daarvoor, op de door de stichting vast te stellen datum, in aanmerking komende deel van zijn ouderdomspensioenuitkering krachtens de pensioenregeling van BPF Bouw vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
- h. die geen recht heeft op een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) dan wel de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer; en
  - i. die op de uittredingsdatum een vroegpensioenuitkering krijgt van het vroegpensioenfond's overeenkomstig de vroegpensioenregeling zoals die luidde op 31 december 2005; en
  - j. die op de uittredingsdatum geen VUT-uitkering heeft.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid onder i van dit artikel is tevens belanghebbende de werknemer werkzaam bij de werkgever, waaraan het vroegpensioenfond's in de periode tot en met 31 december 2005 vrijstelling heeft verleend, voor wie bijdrage aan de stichting is betaald en die een vroegpensioenuitkering krachtens de gedispenseerde regeling heeft.
  3. Het bestuur kan op verzoek degene die niet langer werknemer is als belanghebbende aanmerken. De belanghebbende is de bijdrage als bedoeld in artikel 5 van dit reglement aan de stichting verschuldigd. Het verzoek dient binnen twee maanden te rekenen vanaf het moment dat degene niet meer een werknemer in de zin van artikel 88 sub 7 van de Cao voor de Bouwnijverheid is. Het bestuur kan aan de inwilliging van dit verzoek voorwaarden verbinden. In aanvulling op de referentie-eisen, zoals die zijn genoemd in de uittredingsvoorwaarden zoals bedoeld in lid 1, sub f van dit artikel, tellen tevens de jaren mee waarin bijdragebetaling op grond van deze bepaling heeft plaatsgevonden.
  4. In dit artikel worden met jaren gewerkt onder de cao gelijk gesteld jaren gewerkt onder de UTA-CAO. Jaren gewerkt onder de Cao Bouwbedrijf tellen mee als jaren gewerkt onder de UTA-CAO. In het geval desondanks niet aan de voorwaarden genoemd in dit artikel kan worden voldaan, maar de belanghebbende op de uittredingsdatum had kunnen voldoen aan de voorwaarden van de per 1 januari 2006 geldende voorwaardelijke regeling van de Stichting Vroegpensioenfond's Bouwbedrijf voor degenen die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, wordt een beroep op dit artikel eveneens gehonoreerd.

### **Artikel 3 - Ingang van de uitkering**

1. Aan de belanghebbende wordt op verzoek door de stichting een uitkering in de zin van artikel 4 van dit reglement toegekend met ingang van de uittredingsdatum, tot de eerste dag van de maand waarin belanghebbende zijn ouderdomspensioen overeenkomstig de pensioenregeling van BPF Bouw laat ingaan dan wel, indien de belanghebbende werkzaam is bij een werkgever waaraan het vroegpensioenfond's in de periode tot en met 31 december 2005 vrijstelling heeft verleend, tot de maand met ingang waarvan hij zijn ouderdomspensioenuitkering had kunnen vervroegen indien de werkgever niet was vrijgesteld, doch uiterlijk tot de maand waarin belanghebbende de 65-jarige leeftijd bereikt.
2. Ten aanzien van de belanghebbende die eerder of later dan de uittredingsdatum, doch uiterlijk voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, wil uitreden wordt de uitkering actuariel verlaagd respectievelijk verhoogd op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. De uitkering kan niet worden uitgesteld tot een tijdstip gelijkvallend met of na het moment van (fictieve) vervroegde ingang van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

### **Artikel 4 - Uitkering**

1. De uitkering wordt berekend met inachtneming van de volgende formule:  
$$[A - (62 - B)] \times 1,75\% \times PG \times C$$
waarbij geldt dat:

- A = 40 jaar indien de uittredingsdatum samenvalt met de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de 62-jarige leeftijd bereikt dan wel indien hij eerder uittreedt 40 jaar verminderd met het aantal jaren, in maanden nauwkeurig, dat hij eerder uittreedt;
- B = de leeftijd van de deelnemer op 1 februari 1998;
- PG = de ten aanzien van de belanghebbende op 31 december 2005 geldende vroegpensioengrondslag krachtens het op die datum geldende vroegpensioenreglement van het vroegpensioenfonds, respectievelijk in geval van vrijstelling van de verplichte deelneming aan het vroegpensioenfonds de vroegpensioengrondslag die zou gelden indien geen sprake was van vrijstelling tot een pensioenloon niet hoger dan het op 31 december 2005 geldende maximum pensioenloon overeenkomstig de vroegpensioenregeling van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het UTA-personeel in het Bouwbedrijf;
- C = de op de uittredingsdatum voor de belanghebbende geldende parttime breuk waarbij de teller gelijk is aan de op de uittredingsdatum voor hem geldende wekelijkse arbeidsduur en de noemer gelijk is aan de normale arbeidsduur. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA dan wel de WAO wordt de parttime breuk vastgesteld op basis van het gemiddelde dienstverband van de belanghebbende in de 5 jaren voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
2. Voor de belanghebbende die op 1 januari 2006 een pensioenloon heeft hoger dan het geldende maximum pensioenloon overeenkomstig de pensioenregeling van BPF Bouw wordt de uitkering ingevolge het vorige lid vermeerderd met een bedrag dat wordt berekend met inachtneming van de volgende formule:  
 $D \times 1,75\% \times PG \times C$   
 Waarbij geldt dat:
- D = het aantal jaren vanaf 1 januari 2006 tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de 62-jarige leeftijd bereikt dan wel de eerdere uittredingsdatum;
- PG = het verschil tussen het pensioenloon op 31 december 2005 van belanghebbende tot ten hoogste het op 31 december 2005 geldende maximum pensioenloon overeenkomstig de vroegpensioenregeling van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het UTA-personeel in het Bouwbedrijf en het op 31 december 2005 geldende maximum pensioenloon overeenkomstig de pensioenregeling van BPF Bouw;
- C = de op de uittredingsdatum voor de belanghebbende geldende parttime breuk waarbij de teller gelijk is aan de op de uittredingsdatum voor hem geldende wekelijkse arbeidsduur en de noemer gelijk is aan de normale arbeidsduur. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA dan wel de WAO wordt de parttime breuk vastgesteld op basis van het gemiddelde dienstverband van de belanghebbende in de 5 jaren voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
3. De in dit artikel bedoelde pensioengrondslagen worden vanaf 31 december 2005 jaarlijks aangepast overeenkomstig de samengestelde wijziging van de salarissen van de UTA-werknemers volgens de Cao voor de Bouwnijverheid over het voorafgaande kalenderjaar, waarbij de eventueel inbegrepen functieherwaarderings- en incidentele salarisverhogingen buiten beschouwing worden gelaten.
4. Indien het ouderdomspensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, dan wel, ingeval belanghebbende werkzaam is bij een werkgever waaraan BPF Bouw vrijstelling heeft verleend, het ouderdomspensioen eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd had kunnen ingaan, wordt de uitkering actuariel herrekend naar de kortere uitkeringsduur.
5. Gedurende de looptijd wordt de uitkering jaarlijks herzien conform de indexering van de vroegpensioenuitkeringen die zijn ingegaan krachtens het vroegpensioenreglement van het vroegpensioenfonds.

## **Artikel 5 - Bijdrageverplichting**

1. De organisaties van werkgevers en werknemers, genoemd in artikel 5 van de statuten, betrokken bij de cao stellen jaarlijks ter financiering van de uitkeringen ingegaan op basis van het tot en met 31 december 2005 geldende reglement alsmede de uitkeringen ingegaan op basis van dit reglement een bijdrage vast. De bijdrage wordt naar rato van de arbeidsduur geheven over het in het loonbetalingstijdvak geldende pensioenloon van de werknemers tot ten hoogste het maximum pensioenloon als bedoeld in het Pensioenreglement Bouwnijverheid.
2. Ten aanzien van de werknemers die een pensioenloon hebben dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon als bedoeld in het Pensioenreglement Bouwnijverheid is de werkgever een door de in lid 1 van dit artikel bedoelde organisaties vast te stellen aanvullende bijdrage verschuldigd. De bijdrage wordt naar rato van de arbeidsduur geheven over het in het loonbetalingstijdvak geldende pensioenloon van de werknemers tot ten hoogste € 74.032,18. Dit maximum wordt na 1 januari 2006 jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de samengestelde wijziging van de salarissen van de UTA-werknemers volgens de Cao voor de Bouwnijverheid over het voorafgaande kalenderjaar.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage te betalen op de door de stichting te bepalen wijze en tijdstippen.

## **Artikel 6 - Vakantietoeslag**

1. Degene, die recht heeft op een uitkering ingevolge dit reglement, heeft tevens recht op vakantietoeslag.
2. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vastgesteld op basis van 12 maal de uitkering die over de maand mei is toegekend. Het percentage is gelijk aan het percentage dat bepaald is in de laatst geldende cao. Indien over een kortere periode dan twaalf maanden (mei tot en met april daaropvolgend) een uitkering is uitgekeerd, wordt een evenredig deel van de vakantietoeslag toegekend, op basis van de uitkering die over de laatste maand is uitgekeerd.
3. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tezamen met de aan de belanghebbende toekomende uitkering in de maand mei. Bij beëindiging van de uitkering na 1 juni en voor 1 mei van het volgende boekjaar, wordt de aan die periode toe te kennen vakantietoeslag alsdan uitgekeerd.

## **Artikel 7 - Aanvraag en toekenning van de uitkering**

1. De belanghebbende, die voor uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen, dient minimaal 3 maanden voor de gewenste uittreddingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in. Het recht op een aanvullende uitkering kan per belanghebbende slechts eenmaal worden toegekend.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.
3. De uitkering gaat in op de uittreddingsdatum.

## **Artikel 8 - Einde van de uitkering**

Het recht op een uitkering op grond van deze regeling eindigt uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd of de eerdere ingangsdatum van het ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 3, lid 1, van dit reglement dan wel bij eerder overlijden op de laatste dag van de maand, waarin de belanghebbende overlijdt. Het recht op de uitkering kan ook eindigen als gevolg van intrekking van de uitkering als bedoeld in het volgende artikel.

## **Artikel 9 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering**

1. Indien de belanghebbende de gevraagde dan wel uit eigen beweging te verschaffen inlichtingen niet of niet tijdig verstrekt of de door hem verstrekte gegevens onjuist of onvolledig blijken te zijn, kan besloten worden dat een uitkering niet wordt toegekend c.q. een besluit tot toekenning van een uitkering worden ingetrokken, de uitkering al dan niet tijdelijk



worden verlaagd, een boete worden opgelegd, een waarschuwing worden gegeven, dan wel een andere door het bestuur van de stichting te bepalen sanctie worden toegepast.

2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde sancties kunnen ook worden toegepast indien de belanghebbende anderszins niet voldoet aan het in dit reglement bepaalde.
3. Indien er gerede vermoedens bestaan dat een belanghebbende zich schuldig heeft gemaakt aan een strafbaar feit is het bestuur van de stichting bevoegd daarvan aangifte pro justitia te doen.
4. Bij toepassing van één van de vorige leden van dit artikel wordt de door de stichting opgelopen schade, bestaande uit de teveel betaalde uitkering, alsmede de daarmee samenhangende sociale lasten, rente en kosten, teruggevorderd of verrekend met de lopende uitkering. Opgelegde boetes worden in mindering gebracht op de lopende uitkering dan wel van de betrokkene gevorderd indien de uitkering niet toereikend is of inmiddels is beëindigd.
5. Het bestuur van de stichting is bevoegd tegelijkertijd meerdere van de in de vorige leden van dit artikel genoemde maatregelen op te leggen.
6. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de belanghebbende van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt gemaakt kan worden.
7. Indien er gerede vermoedens bestaan dat de belanghebbende handelt in strijd met de statuten en/of reglementen is het bestuur van de stichting bevoegd om een onderzoek in te (laten) stellen.

### **Artikel 10 - Beslissingsbevoegdheid**

1. Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.
2. Besluiten tot weigering, intrekking of wijziging van een uitkering, zijn met redenen omkleed.
3. Besluiten als bedoeld in voorgaande leden worden schriftelijk aan de belanghebbende meegedeeld.

### **Artikel 11 - Verblijf in het buitenland**

De belanghebbende heeft voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak van langer dan 4 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, de voorafgaande schriftelijke toestemming van de stichting.

### **Artikel 12 - Korting op de uitkering wegens een arbeidsongeschiktheidsuitkering**

1. Indien een belanghebbende recht heeft op een uitkering uit hoofde van de WIA dan wel de WAO of daarmee vergelijkbare andere wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid of een invaliditeitspensioenuitkering, wordt de uitkering uit hoofde van de WIA of de WAO of daarmee vergelijkbare andere wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid of een invaliditeitspensioenuitkering in mindering gebracht op de volgens artikel 4 berekende uitkering.
2. Tezamen bedraagt het totaal van de vroegpensioenuitkering ingevolge het tot en met 31 december 2005 geldende vroegpensioenreglement, de uitkering op basis van deze regeling en de uitkering uit hoofde van de WIA of de WAO of daarmee vergelijkbare andere wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid of een invaliditeitspensioenuitkering niet meer dan de totale vroegpensioenuitkering en uitkering op basis van deze regeling die aan een belanghebbende zonder een uitkering uit hoofde van de WIA of de WAO of daarmee vergelijkbare andere wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid of een invaliditeitspensioenuitkering in een verder gelijke situatie zou zijn uitgekeerd.

### **Artikel 13 - Voortzetting opbouw ouderdomspensioen en inhoudingen op uitkering**

1. Indien de belanghebbende op de uitredingsdatum deelnemer is in de pensioenregeling van BPF Bouw worden gedurende de resterende jaren, tot de eerste dag van de maand

waarin het ouderdompensioen ingaat, de belanghebbende 65 jaar wordt of bij eerder overlijden, de verschuldigde pensioenpremies door het fonds aan genoemd bedrijfstakpensioenfonds voldaan met inachtneming van de door BPF Bouw te stellen voorwaarden. De pensioenopbouw die met toepassing van dit lid plaatsvindt, bedraagt niet meer dan de jaarlijkse pensioenopbouw in de periode van 1 januari 2000 tot 1 januari 2006 overeenkomstig het Pensioenreglement Bouwpensioen2000 van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

2. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum geen deelnemer is aan BPF Bouw, in verband met verkregen vrijstelling, zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, het werkgeversaandeel van de, vanaf de uittredingsdatum, tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende 65 jaar wordt, verschuldigde pensioenpremies door het fonds aan belanghebbende of diens werkgever worden voldaan. Deze premie wordt gemaximeerd op het bedrag dat voor de belanghebbende verschuldigd zou zijn aan BPF Bouw, bij deelneming aan de Pensioenregeling Bouwnijverheid van BPF Bouw. Zulks geschiedt onder voorwaarde dat:
  - a. de premie voor de belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
  - b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredige aandeel in de premie, bij continuatie van de verzekering door de werkgever, aan de werkgever blijft afdragen.
3. De premie wordt éénmaal per jaar, achteraf, betaald. Indien op enig kalenderjaar betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de hierboven genoemde vergoeding. Geen recht op deze vergoeding bestaat indien daar reeds recht op bestaat bij een ander rechtspersoon.
4. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet;
  - b. loonheffing;
  - c. pensioenpremie.

#### **Artikel 14 - Overgangsbepalingen**

1. Alle vóór de invoering van dit reglement ingegane uitkeringen blijven bepaald volgens het reglement geldende op de datum waarop de uitkering werd vastgesteld.
2. De werknemers die belanghebbende waren in de zin van het reglement zoals dat luidde op 31 december 2005, die vóór 1 januari 2006 aanspraak hadden op een uitkering krachtens dat reglement en de ingangsdatum van deze uitkering hebben uitgesteld tot ná 1 januari 2006, behouden aanspraak op deze uitkering voor zover deze ingaat vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel vindt met ingang van 1 januari 2006 het bepaalde in artikel 13, lid 4, onder a, ook plaats ten aanzien van de in die leden bedoelde uitkeringen.

#### **Artikel 15 - Inwerkingtreding**

Dit reglement wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 januari 2006 ter vervanging van het tot die datum geldende reglement.

Als bijlage 13c worden opgenomen de ongewijzigde voorwaarden geldend op 31 december 1997 van de VUT-UTA-CAO.

## Bijlage 13b: Voorwaarden collectieve excedentregeling

Voorwaarden voor UTA-werknemers geboren vóór 1950 met een salaris hoger dan het maximum pensioenloon BPF Bouw om in aanmerking te komen voor de collectieve excedentregeling, zoals bedoeld in artikel 82c lid 3.

- a. De werknemer heeft in de tweede helft van 2005 een actief dienstverband in de bouw gehad. Bovendien moet de werkgever over die periode vroegpensioen- of VUT-premie hebben afgedragen.
- b. De werknemer is tussen 1 oktober 1997 en 1 april 1998 minstens één dag werkzaam geweest onder de toen geldende UTA-CAO.
- c. De werknemer is deelnemer aan de aanvullingsregelingen en voldoet aan de voorwaarden van de VUT-regeling, zoals die gold op 31 december 1997 (zie bijlage 13c).

## **Bijlage 13c: VUT-voorwaarden van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO**

In deze bijlage zijn de relevante teksten van de VUT-voorwaarden van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO weergegeven.

### **Artikel 1 - Definities**

- 1.1. *Werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die bij een bedrijfsuitoefening als bedoeld in artikel 2 in Nederland arbeid doet verrichten door een of meer werknemers, alsmede samenwerkingsverbanden en scholings- en werkervaringsverbanden en ondernemingen in de zin van artikel 2 lid 7.
- 1.2.a *Werknemer*: hij of zij die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a Burgerlijk Wetboek (thans artikel 7:610 BW), in Nederland werkzaamheden verricht, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos (in de zin van de Werkloosheidswet) is geworden.
- 1.2.b Niet als werknemers worden beschouwd:
- werknemers, vallend onder de werkings sfeer van de Cao voor het Bouwbedrijf 1997-1998;
  - praktikanten;
  - vakantiewerkers;
  - wakers, portiers en degenen, die soortgelijke arbeid verrichten;
  - degenen, die in het buitenland woonachtig zijn en in Nederland in dienst van een in het buitenland gevestigde werkgever werkzaam zijn, indien deze werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De werkzaamheden worden als tijdelijk aangemerkt, zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetten nog niet op het dienstverband van toepassing zijn.
- 1.3. Onder "*het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken*" wordt verstaan: het geheel of gedeeltelijk uitvoeren met alle daartoe dienstige materialen en werkwijzen van werken op het gebied van de Burgerlijke en Utiliteitsbouw: Grond-, Water-, Spoor- en Wegenbouw; het Straatmakersbedrijf; het Heibedrijf; de Kust- en Oeverwerken en het Grondborings- en Buizenleggersbedrijf, alsmede werken die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend. Elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw worden mede tot het uitvoeren gerekend, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt.
- Onder "*bouwwerken*" zoals hierboven bedoeld worden verstaan, respectievelijk daarmee gelijkgesteld: woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard; ovenbouw en schoorsteenbouw, voor zover geen onderdeel van isolatiewerkzaamheden; alle dakbedekkingen niet zijnde bitumineuze, of van aluminium, zink, lood of koper; egalisatie van terreinen; bouwrijp maken; funderingen; steigerbouw; grondwerken anders dan van agrarische aard; riolerings- en kabelnetten; grondborings-, bronbemalings-, sondeer- en buizenlegwerken; zinkers; doorpersingen en regeninstallaties; kust- en oeverwerken; hei- en funderingswerkzaamheden; waterbouwkundige kunstwerken; spoorwerken; bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer; sloopwerken; wegenbouw en bestratingswerkzaamheden.
- Onder "*productie voor derden*" wordt mede verstaan: dienstverleningen aan derden; voorts ook het bouwen voor eigen rekening met het doel het gebouwde aan derden te verkopen of te verhuren, of op andere wijze ter beschikking te stellen. Het bouwen

van woningen enz. voor eigen personeelsleden wordt als bouwen in eigen beheer (artikel 2, lid 3) aangemerkt.

- 1.4. Met *ondernemingen, die bouwwerken uitvoeren*, worden gelijkgesteld: organisaties, al dan niet met rechtspersoonlijkheid, voor zover zij bouwwerken uitvoeren.
- 1.5. *Belanghebbende*: de belanghebbende bedoeld in artikel 3 en 3a, niet in het genot zijnde van een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer.
- 1.6. *Uittredingsdatum*: iedere eerste dag of – indien en voorzover dat ingevolge de door belanghebbende in acht te nemen opzeggingstermijn dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – een latere dag van enige maand waarop belanghebbende, met toepassing van het bepaalde in artikel 3 kan uittreden.
- 1.11.a. Onder “*samenwerkingsverband*” wordt verstaan een door werkgevers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door de Stichting Vakopleiding Bouwbedrijf of de Stichting Beroepsopleidingen Weg- en Waterbouw, en die ten doel heeft met leerlingen uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen, zoals genoemd in de Wet op het leerlingwezen.
- 1.11.b. Onder een “*scholings- en werkervaringsverband*” wordt verstaan een door werkgevers en werknemers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door partijen en die ten doel heeft te voorzien in scholing en werkervaring voor moeilijk plaatsbare werklozen.

## Artikel 2 - Werkingssfeer

### 2.1. Bouwondernemingen.

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen – met inachtneming van artikel 1 en met inachtneming van de beperkingen omschreven in dit artikel – alle ondernemingen, waarvan het bedrijf gericht is op productie voor derden op het gebied van:

- a. het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken;
- b. het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan bouwwerken en het herstellen, bekleden, conserveren en verfraaien van deuren;
- c. het uitvoeren op bouwplaatsen van onderdelen van bouwwerken (respectievelijk verbouwingen of onderhoudswerk); het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermede gelijkgesteld, indien de onderneming, die de onderdelen vervaardigt, tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;
- d. het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
- e. het tot stand brengen van bedrijfsklare projecten indien de totstandkoming daarvan mede de uitvoering van een of meer bouwwerken omvat;
- f. het slopen van bouwwerken;
- g. het verrichten van grondwerken in relatie tot het uitvoeren van bouwwerkzaamheden voor zover betrekking hebbend op grondverzetwerkzaamheden ten behoeve van de in dit artikel onder lid 1 sub a t/m f en h genoemde werkzaamheden;
- h. het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van werken als onder a t/m g genoemd;
- i. asfaltproductie;
- j. het aanbrengen van wegmarkeringen;
- k. betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;
- l. het afgraven van verontreinigde grond;
- m. droge zandwinning;

- n. het inspecteren, renoveren en reinigen van riolen, met uitzondering van huis- en bedrijfsriolerings (loodgieterswerkzaamheden);
  - o. het opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten;
  - p. het verrichten van civieltechnische werkzaamheden zoals beschreven in bijlage 2.
- 2.2. Samengestelde ondernemingen
- Indien een onderneming, naast het bouwbedrijf als bedoeld in lid 1, tevens een ander bedrijf (andere productie voor derden) uitoefent, geldt voor de toepassing van deze cao het volgende:
- a. indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend, is deze cao van toepassing ten aanzien van de werknemers in de afdeling bouwbedrijf;
  - b. indien in een afzonderlijke afdeling zowel het bouwbedrijf als een ander bedrijf wordt uitgeoefend en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor de werknemers van deze afdeling;
  - c. indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor de werknemers van de onderneming.
- Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd. De overwegende productie wordt bepaald door vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen.
- 2.3. Bouwen in eigen beheer
- De bepalingen van deze cao vinden voorts toepassing ten aanzien van:
- a. werkgevers, die bouwwerken of verbouwingen in eigen beheer doen uitvoeren met het doel het gebouwde voor zichzelf of voor de eigen onderneming in gebruik te nemen, dan wel ter beschikking van personeelsleden te stellen;
  - b. werkgevers die verbouwingen en onderhoudswerkzaamheden in eigen beheer doen uitvoeren aan gebouwen, die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.
- In de hierbedoelde gevallen is deze cao van toepassing ten aanzien van de werknemers, die bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken arbeid verrichten, met uitzondering van degenen waarop een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling van toepassing is.
- 2.4. Overgangsbepaling
- Onder de werkingsfeer van deze cao vallen – met inachtneming van artikel 1 en de beperkingen omschreven in dit artikel – eveneens:
- a. beheermaatschappijen, die met toestemming van het Lisv zijn aangesloten bij de Bedrijfsvereniging voor de Bouwnijverheid;
  - b. beheermaatschappijen zonder verzekeringsplichtig personeel, die door een statutaire omzetting zijn voortgekomen uit ondernemingen, vallend onder de werkingsfeer van deze cao.
- 2.5. Ondernemingen (nevenbedrijven werkzaam op bouwplaatsen) waarop deze overeenkomst niet van toepassing is.
- a. Niet als bouwbedrijf in de zin van lid 1 van dit artikel worden beschouwd ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor derden op het gebied van:
    1. baggerwerken;
    2. betonmortel- betonmorteltransport;
    3. betonwaren;
    4. bitumineuze dakbedekkingen;
    5. natuursteen;
    6. parketvloeren;
    7. schilderen en afwerken;
    8. steen, houtgraniet en kunststeen;
    9. stukadoors- en terrazzowerken;

10. staalskeletbouw en het uitvoeren van werken (bruggen enz.) geheel of nagenoeg geheel in staal;
  11. fabrieksmatig timmerwerk;
  12. interieurbetimmeringen;
  13. loodgieters- en fittersbedrijf;
  14. centrale verwarmingsinstallaties;
  15. het maken van elektrotechnische verbindingen tussen kabels van kabelnetten;
  16. het verhuren van mobiele kranen.
- b. Ten aanzien van ondernemingen met een afzonderlijke ondernemings-cao geldt deze cao betreffende vrijwillig vervroegde uittreding voor het UTA-personeel in de bouwbedrijven slechts indien en voor zover het betreft de toepassing van lid 3 (bouwen in eigen beheer).
- 2.6. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten door werkgevers, die lid zijn van de werkgeversorganisaties, welke partij zijn bij deze cao – met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 – met hun werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2.
- 2.7. De bepalingen van deze cao zijn voor de duur van de hierna genoemde overeenkomst – met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 – van toepassing op alle werknemers, die in dienst zijn bij ondernemingen, die zich door middel van een overeenkomst met partijen hebben verbonden deze cao toe te passen.  
Artikel 2 lid 2 is op bovenstaande ondernemingen van toepassing, met dien verstande dat in plaats van het woord “bouwbedrijf” in artikel 2 lid 2 gelezen dient te worden “werkzaamheden, die onder de werkingssfeer van deze cao vallen”.

### Artikel 3 - Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze overeenkomst is degene:

- a. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum werknemer is in dienst van een bouwbedrijf in de zin van deze cao en niet valt onder de voorwaarden vervroegde uittreding in de Cao voor het Bouwbedrijf; en
  - 3.2.1 die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van deze cao werkzaam is geweest. Daarbij geldt bovendien per afzonderlijk kalenderjaar een maximum van 6 maanden. Na een onderbreking door arbeidsongeschiktheid dient de belanghebbende, in de periode van 2 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum, ten minste 6 maanden werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao. Bij deze onderbreking door werkloosheid wordt de mee te tellen werkloosheidsperiode op gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar gemaximeerd.
- Voor de berekening van deze periode van 10 jaren wordt tevens in aanmerking genomen:
- a. de periode dat belanghebbende als werknemer in de zin van de Cao voor het Bouwbedrijf werkzaam is geweest; en
  - b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden op de wijze als in Protocol A van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO omschreven;
  - c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de UTA- en VUT-UTA-CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was;
  - d. een periode van maximaal 3 jaar waarin belanghebbende, mits vrouw zijnde, het dienstverband heeft onderbroken in verband met de opvoeding van een kind in de leeftijd van 0-4 jaar. Deze periode kan zich ten hoogste tweemaal voordoen;
- of

- 3.2.2 die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer in de zin van deze cao of in de zin van de Cao voor het Bouwbedrijf. Na een onderbreking door arbeidsongeschiktheid dient de belanghebbende, in de periode van 2 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum, ten minste 6 maanden werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao. Hierbij geldt tevens dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao. Bij deze onderbreking door werkloosheid wordt de mee te tellen werkloosheidsperiode op gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar gemaximeerd. Daarbij geldt bovendien per afzonderlijk kalenderjaar een maximum van 6 maanden. Voor de berekening van de 10 jaar en 4 jaar periode wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden conform hetgeen in Protocol A van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO is bepaald. Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de UTA- en VUT-UTA-CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was, alsmede een periode van maximaal 3 jaar waarin belanghebbende, mits vrouw zijnde, het dienstverband heeft onderbroken in verband met de opvoeding van een kind in de leeftijd van 0-4 jaar. Deze periode kan zich ten hoogste tweemaal voordoen;
- en
- 3.3 die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland, België of de Bondsrepubliek Duitsland heeft.
- en
- 3.5 wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of – indien en voor zover dat ingevolge de door belanghebbende in acht te nemen opzegtermijn dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum, is geëindigd.



## ▲ Bijlage 14: Civieltechnische werkzaamheden

### Civieltechnische werkzaamheden als bedoeld in artikel 89 lid 1A onder p

#### Definities

- Onder civieltechnische werkzaamheden wordt verstaan: de aanleg van verhardingen, rioleringen en gebouwen en dergelijke waarvoor een bouw- of aanlegvergunning is vereist, alsmede het hiermee samenhangende onderhoud.
- Onder cultuurtechnische werkzaamheden wordt verstaan: de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende grondwerkzaamheden (bovenste grondlaag) en drainage, alsmede het hiermee samenhangende onderhoud.

De volgende activiteiten worden beschouwd als civieltechnische activiteiten in de zin van artikel 89 lid 1A onder p en daarmee behorend tot de bouwnijverheid:

- grondboringen,
- bronbemalingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van ondergrondse kabels en buisleidingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van bovengrondse kabels en buisleidingen ten behoeve van de te verrichten bouwwerkzaamheden,
- grondwerk (ten behoeve van civieltechnische bestemming),
- wegenbouw,
- markeringen,
- de aanleg, montage, onderhoud en sloop van verkeersveiligheid bevorderende voorzieningen en geluidsweringen,
- sloopwerken, met uitzondering van de sloop van objecten (nagenoeg) geheel bestaande uit metaal indien het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die bij de werkzaamheden worden ingezet groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren bij de overige te verrichten werkzaamheden van alle in dienst zijnde werknemers gemeten over de periode van een kalenderjaar,
- waterbouwkundige werken,
- funderingswerken en
- verhuur van bemand materiaal voor civieltechnische activiteiten

#### behoudens:

- a. de aanleg van buisleidingen in eigen beheer voor drainage ten behoeve van landbouw, bewerking van grond en zand ten behoeve van een agrarische bestemming en de incidentele aanleg van duikers ten behoeve van ontsluiting van een landbouwperceel, welke als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat moeten worden;
- b. het aanleggen, verbeteren of onderhouden van sportvelden en andere recreatieobjecten alsmede alle andere grondwerken ten behoeve van cultuurtechnische, civieltechnische sport-, recreatie- en andere objecten, beplantingen en groenstroken langs wegen. Hierbij is het uitgangspunt dat, indien er een bouw/aanlegvergunning vereist is, het civieltechnische werkzaamheden zijn, met uitzondering van de aanleg en het onderhoud van het groen alsmede drainage en de bovenste grondlaag ten behoeve van het groen, welke cultuurtechnische activiteiten zijn;
- c. de te onderscheiden cultuurtechnische werkzaamheden bij inpoldering en ruilverkaveling; de ontsluiting van gronden en ruilverkaveling dienen als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat te worden, indien er sprake is van daarmee samenhangende groundbewerking (ploegen, eggen, zaaien, egaliseren van de toplaag van de grond ten behoeve van de plantaardige bestemming etcetera) en als civieltechnische werkzaamheden indien er sprake is van grondverwerking in de zin van landinrichting (de aanleg van wegen, watergangen en gemalen).

Toelichting ad b en c:

In geval van partiële aanneming en uitvoering van werken (sportvelden, recreatieparken, wegenbouw en ruilverkaveling) kan onverkort het onderscheid in civieltechnisch en cultuurtechnisch werk worden gehanteerd. Wanneer bovengenoemde werken integraal door één onderneming worden aangenomen en uitgevoerd, zal het onderscheid in civiel-/cultuurtechnisch werk gehanteerd kunnen worden voorzover deelwerkzaamheden functioneel van elkaar onderscheiden kunnen worden.

## Bijlage 15: Toepassing Cao voor de Bouwnijverheid voor uitzendkrachten als bedoeld in artikel 91

### I. VAN TOEPASSING ZIJNDE ARTIKELN VOOR UITZENDKRACHTEN IN EEN BOUWPLAATSFUNCTIE

Onderstaand wordt de toepassing van artikel 91 van de Cao voor de Bouwnijverheid 2009-2010, in combinatie met de bepalingen uit de ABU Cao voor Uitzendkrachten 2009-2014 en de NBBU Cao voor Uitzendkrachten 2009-2013 nader uitgewerkt (de met \* gemarkeerde bepalingen gelden tevens voor nieuwkomers). Voor zover nodig zijn de artikelen voorzien van een toelichting.

#### Artikel 4: introductie (\*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

#### Artikel 8: De normale arbeidsduur en arbeidstijden (\*)

Integraal van toepassing. Met 'de (bouwplaats)werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

#### Artikel 9: Normregeling Arbeidstijden (\*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

#### Artikel 10: Deeltijdwerk (m.u.v. lid 5) (\*)

Een verzoek van de uitzendkracht om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. De bepalingen van artikel 10 van deze cao zijn daarbij van toepassing, met uitzondering van lid 2 (voor zover het de verwijzing betreft naar de artikelen 21a, 23a, 30a, 39, 43 en 79). Voor nieuwkomers is bovendien in lid 2 de verwijzing naar artikel 19a en in lid 2 de verwijzing naar artikel 42 niet van toepassing.

#### Artikel 11a: Vierdaagse werkweek

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 3, 7 en 8 van artikel 11a, en wel als volgt:

- Een vakkracht van 55 jaar of ouder kan de inlenende werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur).
- Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de vakkracht de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
- Om tot een vierdaagse werkweek te komen, gebruikt de vakkracht zijn vakantiedagen en zijn roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra vakantiedagen (voor 55-60-jarigen: 10, voor ouder dan 60: 13), de zogenaamde senioredagen.
- In onderling overleg tussen de vakkracht en de inlenende werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week.
- Indien er onvoldoende verlofdagen en roostervrije dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de vakkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De vakkracht kan de inlenende werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen.

## **Artikel 12: Ploegendienst (\*)**

Integraal van toepassing.

## **Artikel 13: Kust- en Oeverwerken (\*)**

Integraal van toepassing.

## **Artikel 14: Verschoven uren Infra (\*)**

Integraal van toepassing, met uitzondering van de laatste volzin van lid 1 sub i. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

## **Artikel 16: Niet-verplicht overwerk (\*)**

Integraal van toepassing m.u.v. lid 1b. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

## **Artikel 18: Bereikbaarheidsdienst**

Integraal van toepassing m.u.v. de verwijzing in lid 1 naar artikel 15. Met 'de werknemer' wordt de vakkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

## **Artikel 19a: Roostervrije dagen**

Van toepassing zijn lid 1, 3, 4a, 6 en 7 van artikel 19a, en wel als volgt:

- Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 2 hebben recht op 22 roostervrije dagen op jaarbasis.
- Tien roostervrije dagen worden collectief in de onderneming vastgesteld, de overige zijn vrij opneembaar. Voor de tien collectief vast te stellen roostervrije dagen volgt de inlenende werkgever de procedure als beschreven in artikel 19a lid 4a.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen.
  - a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken vakkracht nog recht heeft.
  - b. Indien blijkt dat de vakkracht op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.
  - c. Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de vakkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging de vakkracht meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.

## **Artikel 23a: Vakantie**

De leden 3 en 4 zijn van toepassing voorzover deze betrekking hebben op de extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Voor vakkrachten van 55 tot en met 59 jaar zijn er tien extra verlofdagen, voor vakkrachten ouder dan 60 dertien.

## **Artikel 25a: Functie-indeling (\*)**

Alleen lid 1 en 5 van artikel 25a zijn van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

## **Artikel 27: Garantielonen en inloopschalen (\*)**

Integraal van toepassing.

Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming de juiste loonschaal toepast.

### **Artikel 28: Garantielonen jeugdigen (\*)**

Artikel 28 dient als volgt te worden toegepast:

- *Week-/uurloon naar leeftijd*  
De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming aan de jeugdige uitzendkracht minimaal het in dit artikel bedoelde loon zal betalen, volgens tabel III van bijlage 7a.
- *Ploegendienst*  
De krachtens artikel 28 lid 1 van deze cao te betalen lonen moeten bij werken in ploegendienst worden verhoogd conform het in artikel 38 bepaalde.
- *Inloopschaal jeugdige werknemers*  
In afwijking van het gestelde in het eerste lid ontvangt een uitzendkracht die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal (zie tabel IV, bijlage 7a). Voor de inloopschalen geldt dat uitzendkrachten die èn jonger zijn dan 22 jaar èn de beroepsopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond. In dit artikel wordt onder beroepsopleiding mede verstaan het volgen van de praktijkcomponent. Deze afwijking geldt evenmin voor uitzendkrachten die in het bezit zijn van het diploma van het SOMA-college.
- *Afwijkende lonen*  
Indien en voorzover jeugdige uitzendkrachten, die zich hebben aangemeld voor de BBL 2 en eerst na de zomervakantie met deze opleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze cao, geldt tot het moment waarop zij met de BBL 2 aanvangen een beloning conform tabel V van bijlage 7a van de cao. Deze lonen zullen gelden tot en met de eerste 13 feitelijke opleidingsweken van de BPVO.

### **Artikel 30: Loonsverhogingen (\*)**

Alleen lid 1 is van toepassing, en wel als volgt:

Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de uitzendwerknemer de volgende structurele loonsverhogingen:

- Per 1 oktober 2009: 0,50%
- Per 1 januari 2010: 0,75%
- Per 1 juli 2010: 0,50%
- Per 1 oktober 2010: 0,25%

In de loontabellen van bijlage 7a zijn deze loonsverhogingen reeds verwerkt.

### **Artikel 33: Prestatiebeloning**

Artikel 33 is als volgt van toepassing:

- De vakkracht die ter beschikking wordt gesteld in een onderneming of op een object, waar een prestatietoeslag geldt, heeft tevens recht op deze prestatietoeslag.
- Bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere functiegroep, mag deze verhoging niet in mindering worden gebracht op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke.

### **Artikel 35a: Overwerkvergoeding (\*)**

Integraal van toepassing met uitzondering van de verwijzing in lid 1 naar artikel 15. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 36: Vergoeding bereikbaarheidsdienst**

Integraal van toepassing met uitzondering van de verwijzing in lid 4 naar artikel 73.

Met 'de werknemer' wordt de vakkracht bedoeld. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst voldoet.

### **Artikel 37: Toeslag verschoven uren Tijwerk en Infra (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de (bouwplaats)werknemer' wordt de uitzendwerknemer bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 38: Toeslag ploegendienst (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemers' worden de uitzendkrachten bedoeld.

### **Artikel 40: Vergoeding bij verafgelegen werken (\*)**

Lid 1 en 2 van artikel 40 zijn van toepassing. Waar gesproken wordt over 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming de vergoeding voldoet.

### **Artikel 41a: Reiskostenvergoeding (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendwerknemer bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever. Enkel het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt verstrekt.

### **Artikel 42: Reisurevergoeding**

Integraal van toepassing, met uitzondering van de verwijzingen naar de chauffeurstoeslag in lid 2 en lid 4. Met 'de werknemer' wordt de vakkracht bedoeld. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming de reisurevergoeding voldoet.

### **Artikel 45: Kostenvergoedingen (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemers' worden de uitzendkrachten bedoeld.

### **Artikel 82a: Pensioenregeling**

De volgende regels gelden vanaf 1 januari 2006 voor toepassing van de pensioenregeling voor uitzendkrachten in bouwplaatsfuncties:

- a. Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 7 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen verplicht deel aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw), indien zij direct voorafgaande aan de uitzendarbeid reeds deelnemer in het BPF Bouw waren.
- b. Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 7 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen eerst na twaalf maanden uitzendarbeid in de bouw deel in het BPF Bouw, indien zij niet aan de onder a vermelde voorwaarde voldoen.
- c. Nieuwkomers als bedoeld in artikel 91 lid 9 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen niet deel in het BPF Bouw. Echter, indien zij door het verstrijken van de tijdgebonden eis als bedoeld in artikel 91 lid 7d van de Cao voor de Bouwnijverheid vakkracht zijn geworden, geldt voor hen vervolgens de onder b bedoelde overgangstermijn van twaalf maanden, na het verstrijken waarvan alsnog deelname in het BPF Bouw volgt.

- d. De werkgever is gehouden ten aanzien van de vakkrachten die deelnemen aan de pensioenregeling van het BPF Bouw erop toe te zien dat de premieafdracht die de uitzendonderneming verschuldigd is aan BPF Bouw wordt voldaan.

### **Artikel 92: Buitenlandse werknemers (\*)**

Integraal van toepassing, inclusief bijlage 16.

## **II. VAN TOEPASSING ZIJNDE ARTIKELEN VOOR UITZENDKRACHTEN IN EEN UTA-FUNCTIE**

Onderstaand wordt de toepassing van artikel 91 van de Cao voor de Bouwnijverheid 2009-2010, in combinatie met de bepalingen uit de ABU Cao voor Uitzendkrachten 2009-2014 en de NBBU Cao voor Uitzendkrachten 2009-2013 nader uitgewerkt (de met \* gemarkeerde bepalingen gelden tevens voor nieuwkomers). Voor zover nodig zijn de artikelen voorzien van een toelichting.

### **Artikel 4: introductie (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 8: De normale arbeidsduur en arbeidstijden (\*)**

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 6, 7, 8, 10 en 11 van artikel 8. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 9: Normregeling Arbeidstijden (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

### **Artikel 10: Deeltijdwerk (\*)**

Van toepassing zijn lid 1 en 5 van artikel 10. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

### **Artikel 11b: Vierdaagse werkweek**

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 6, 10 en 11 van artikel 11b, en wel als volgt:

- Een vakkracht van 55 jaar of ouder kan de inlenende werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur).
- Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de vakkracht de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
- Om tot een vierdaagse werkweek te komen, gebruikt de vakkracht zijn vakantiedagen en zijn roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra vakantiedagen (voor 55-60-jarigen: 9, voor ouder dan 60: 11), de zogenaamde senioredagen.
- In onderling overleg tussen de vakkracht en de inlenende werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week.
- Indien er onvoldoende verlofdagen en roostervrije dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de vakkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De vakkracht kan de inlenende werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen.

## **Artikel 17: Overwerk (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

## **Artikel 19b: Roostervrije dagen**

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 3, 4, 6, 7 en 8 van artikel 19b, en wel als volgt:

- Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 3 hebben recht op zeventien roostervrije dagen op jaarbasis. Vanaf 2006 ontvangen zij vijftien dagen in tijd en de waarde van twee dagen wordt additioneel aan de vakkracht uitgekeerd. Dit als compensatie voor het niet ontvangen van een levensloopbijdrage door de werkgever, die wel geldt voor vaste medewerkers.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen.
  - a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken vakkracht nog recht heeft.
  - b. Indien blijkt dat de vakkracht op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.
  - c. Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de vakkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging van het dienstverband de vakkracht meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.

## **Artikel 23b: Vakantie**

De leden 2, 3 en 5 zijn van toepassing voorzover deze betrekking hebben op de extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Voor vakkrachten van 55 tot en met 59 jaar zijn er negen extra verlofdagen, voor vakkrachten ouder dan 60 elf.

## **Artikel 25b: Functie-indeling (\*)**

Lid 1, 2 en 3 van artikel 25b zijn van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

## **Artikel 29: Salarisschalen (\*)**

Integraal van toepassing, met uitzondering van lid 4a. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming de juiste salarisschaal toepast.

## **Artikel 30: Salarisverhogingen (\*)**

Alleen lid 1 van artikel 30 is van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

## **Artikel 35b: Overwerkvergoeding (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

## **Artikel 41b: Reis- en verhuiskostenvergoeding (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendwerknemer bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever. Enkel het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt verstrekt.



**Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen UTA-werknemers (\*)**

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

**Artikel 82b: Pensioenregeling**

De volgende regels gelden vanaf 1 januari 2006 voor toepassing van de pensioenregeling voor uitzendkrachten in UTA-functies:

- a. Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 8 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen verplicht deel aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw), indien zij direct voorafgaande aan de uitzendarbeid reeds deelnemer in het BPF Bouw waren.
- b. Vakkrachten als bedoeld in artikel 91 lid 8 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen eerst na twaalf maanden uitzendarbeid in de bouw deel in het BPF Bouw, indien zij niet aan de onder a vermelde voorwaarde voldoen.
- c. Nieuwkomers als bedoeld in artikel 91 lid 9 van de Cao voor de Bouwnijverheid nemen niet deel in het BPF Bouw. Echter, indien zij door het verstrijken van de tijdgebonden eis als bedoeld in artikel 91 lid 8b van de Cao voor de Bouwnijverheid vakkracht zijn geworden, geldt voor hen vervolgens de onder b bedoelde overgangstermijn van twaalf maanden, na het verstrijken waarvan alsnog deelname in het BPF Bouw volgt.
- d. De werkgever is gehouden ten aanzien van de vakkrachten die deelnemen aan de pensioenregeling van het BPF Bouw erop toe te zien dat de premieafdracht die de uitzendonderneming verschuldigd is aan BPF Bouw wordt voldaan.

**Artikel 92: Buitenlandse werknemers (\*)**

Integraal van toepassing, inclusief bijlage 16.

## Bijlage 16: Toepassing Cao voor de Bouwnijverheid voor buitenlandse arbeidskrachten als bedoeld in artikel 92 lid 1

### DEEL I: INVENTARISATIE EN UITWERKING TOEPASSELIJKE BEPALINGEN

Overeenkomstig de bepalingen van de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 92 de volgende artikelen van deze cao van toepassing.

Tabel 1: Overzicht

Onderwerpen WAGA	cao-artikelen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: De normale arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 9: De Normregeling Arbeidstijden Artikel 12: Ploegendienst Artikel 13: Kust- en Oeverwerken Artikel 14: Verschoven uren Infra Artikel 16 en 17: Overwerk Artikel 18: Bereikbaarheidsdienst Artikel 21: Kort verzuim
Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat	Artikel 19a en 19b: Roostervrije dagen Artikel 23a en 23b: Vakantiedagen Artikel 24: Feestdagen
Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen	Artikel 25a en 25b: Functie-indeling Artikel 26a: Wijze van loonbetaling Artikel 27, 28 en 29: Garantielonen, salarisschalen en inloopschalen Artikel 30: Loons- en salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen Artikel 32a en 32b: Vakantie-uitkering Artikel 33: Prestatiebeloning Artikel 35a en 35b: Overwerkvergoeding Artikel 36: Vergoeding bereikbaarheidsdienst Artikel 37: Toeslag verschoven uren Artikel 38: Toeslag ploegendienst Artikel 39: Toeslag steenzetterswerkzaamheden Artikel 41a en 41b: Reiskostenvergoeding Artikel 42: Reisurevergoeding Artikel 43: Chauffeurstoeslag Artikel 44: Premie schadevrij rijden Artikel 45: Kostenvergoedingen
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven	Artikel 91 (zie tabel 3 van deze bijlage)

Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 20a en 20b: Ongunstige weersomstandigheden Artikel 45: Kostenvergoedingen Artikel 70a en 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen Artikel 71: Veiligheid verschoven arbeidstijden Infra
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren	Artikel 33 Prestatiebeloning
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	

*Tabel 2: Uitwerking van toepassing zijnde bepalingen*

<b>Artikel</b>	<b>Van toepassing zijnde delen</b>
Artikel 8: De normale arbeidsduur en arbeidstijden	Lid 1 t/m 9 integraal
Artikel 9: Normregeling Arbeidstijden	Integraal
Artikel 12: Ploegendienst	Integraal
Artikel 13: Kust- en Oeverwerken	Integraal
Artikel 14: Verschoven uren Infra	Lid 1 behoudens laatste volzin van punt i Lid 2
Artikel 16: Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers	Lid 1: “Wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen, kan de werkgever na overleg en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers bepalen dat overwerk wordt verricht, met inachtneming van de volgende bepalingen.” Lid 2 t/m 8 integraal
Artikel 17: Overwerk UTA-werknemers	Integraal
Artikel 18: Bereikbaarheidsdienst	Lid 1 tot en met 6 integraal Lid 7, behoudens de laatste volzin

<p>Artikel 19a: Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers</p>	<p>Lid 1, behoudens de laatste volzin  Lid 3: “In het kader van deze cao is het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar vastgesteld op 22.  Van de 22 roostervrije dagen per kalenderjaar worden:  10 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;  12 dagen vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit twee weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.”  Lid 4a  Lid 5b  Lid 6  Lid 7 sub a en sub b  Lid 7 sub c: “Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband met als reden zeer verwijtbaar gedrag van de werknemer, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.”</p>
<p>Artikel 19b: Roostervrije dagen UTA-werknemers</p>	<p>Lid 1, behoudens de laatste volzin  Lid 2 t/m 4  Lid 6  Lid 7: “Indien bij opzegging van het dienstverband blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht zal kunnen doen gelden op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dagen dienen deze dagen alsnog in overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband met als reden zeer verwijtbaar gedrag van de werknemer, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.”  Lid 8</p>
<p>Artikel 20a: Ongunstige weersomstandigheden bouwplaatswerknemers</p>	<p>Lid 1 t/m 3  Lid 4, behoudens laatste volzin  Lid 6  Lid 9  Lid 12 t/m 15</p>

Artikel 20b: Ongunstige weersomstandigheden UTA-werknemers	Lid 1 Lid 2, behoudens de verwijzing naar lid 3
Artikel 21: Kort verzuim	Lid 1: “In de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer gedurende in totaal maximaal drie werkdagen per kalenderjaar recht op vrijaf, met doorbetaling van het vast overeengekomen loon: (...)” Rest lid 1 ongewijzigd Lid 6 en 7
Artikel 23a: Vakantie bouwplaats werknemers	Lid 3 en 4 Lid 6 t/m 8 Lid 9b, alleen eerste volzin Lid 10c
Artikel 23b: Vakantie UTA-werknemers	Lid 1 en 2 Lid 5: “Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen het aantal verlofdagen dat uitstijgt boven de 25 inzetten als extra seniorendagen.” Lid 6 t/m 10
Artikel 24: Feestdagen	Integraal
Artikel 25a: Functie-indeling bouwplaatswerknemers	Lid 1, met dien verstande dat voor buitenlandse werknemers een aangepaste functie-indeling geldt (zie deel II van deze bijlage). Lid 4 en 5
Artikel 25b: Functie-indeling UTA-werknemers	Lid 1, met dien verstande dat voor buitenlandse werknemers een aangepaste functie-indeling geldt (zie deel II van deze bijlage). Lid 2 en 3
Artikel 26a: Wijze van loonbetaling	Lid 5 “Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisurenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen.”
Artikel 27: Garantielonen en inloopschalen vakvolwassen bouwplaatswerknemers	Zie aparte uitwerking in deel III van deze bijlage.

<p>Artikel 28: Garantielonen jeugdige bouwplaatswerknemers</p>	<p>Aparte uitwerking lid 1 (zie deel III deze bijlage) Lid 2 Aparte uitwerking lid 3 a t/m f (zie verderop in deze bijlage) Lid 3 h: “De jeugdige werknemer die gehuwd is heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer.” Lid 5 a “In afwijking van het gestelde in het eerste lid betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal. Voor de inloopschalen geldt dat werknemers die én jonger zijn dan 22 jaar én de vakopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond.” Lid 5 b</p>
<p>Artikel 29: Salarisschalen UTA-werknemers</p>	<p>Lid 1 Lid 2: “De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een salaris betalen dat ligt op of boven het minimum van de salarisschaal behorend bij diens functie-niveau. De salarissen zijn opgenomen in de tabellen 1, 2 en 3 van bijlage 7b.” Lid 3: “De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een salaris betalen dat ligt op of boven het minimum behorend bij diens functie-niveau. De salarissen zijn opgenomen in de tabellen 1, 2 en 3 van bijlage 7b.” Lid 4 en 5</p>
<p>Artikel 30: Loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen bouwplaatswerknemers</p>	<p>Lid 1 en 2</p>
<p>Artikel 32a: Vakantie-uitkering voor bouwplaatswerknemers</p>	<p>Lid 2, behoudens de laatste volzin.</p>
<p>Artikel 32b: Vakantie-uitkering voor UTA-werknemers</p>	<p>Integraal</p>
<p>Artikel 33: Prestatiebeloning</p>	<p>Integraal</p>

Artikel 35a: Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers	Lid 1 en 2 Lid 3, behoudens laatste volzin
Artikel 35b: Overwerkvergoeding UTA-werknemers	Integraal
Artikel 36: Vergoeding bereikbaarheidsdienst	Lid 1 t/m 3 Lid 4, behoudens laatste volzin.
Artikel 37: Toeslag verschoven uren Tijwerk en Infra	Integraal
Artikel 38: Toeslag ploegendienst	Integraal
Artikel 39: Toeslag steenzetters-werkzaamheden	Integraal
Artikel 41a: Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers	Lid 1: in dit geval moet onder woongemeente worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats van de ter beschikking gestelde werknemer Lid 2 t/m 4 Lid 6 Lid 7, behoudens de laatste volzin
Artikel 41b: Reiskostenvergoeding UTA-werknemers	Lid 1 en 2
Artikel 42: Reisuren	Lid 1: "Onder reisure worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moet worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen." Lid 2 t/m 7 Lid 9 Lid 10, behoudens de laatste volzin
Artikel 43: Chauffeurstoelage	Integraal
Artikel 44: Premie schadevrij rijden	Integraal
Artikel 45: Kostenvergoedingen	Lid 1, 2 en 3 Lid 4, behoudens de laatste volzin

<p>Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen bouwplaatswerknemers</p>	<p>Lid 1 en 2 integraal  Lid 3: “Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet zelfstandig bouwkranen, graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven, kleine funderingsinstallaties, bouwmachines en mobiele kranen bedienen of onderhouden. Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden zelfstandig verrichten wanneer zij:</p> <p>a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor, respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie;</p> <p>b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige.”</p> <p>Lid 4 t/m 15 integraal  Lid 16 behoudens verwijzing naar artikel 73  Lid 17 en 18 integraal  Lid 19: “De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, dan wel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus heeft gevolgd.”  Lid 20 tot en met 23 integraal</p>
<p>Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen UTA-werknemers</p>	<p>Lid 1: “Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens de Arbo-wet bepaalde, dienen daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden iedere werknemer die het betreft op schrift verstrekt te worden.”</p> <p>Lid 2  Lid 3: “In overleg met en na toestemming van de werkgever kunnen uitvoerders jaarlijks een dag voorlichting en instructie krijgen gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden op de bouwplaats.”</p> <p>Lid 4 t/m 8</p>
<p>Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra</p>	<p>Integraal</p>



Tabel 3: Van toepassing zijnde bepalingen artikel 91 (uitzendarbeid)

<p>Artikel 91: Uitzendarbeid</p>	<p>Lid 1 t/m 5</p> <p>Lid 6: “De van toepassing zijnde cao-bepalingen als bedoeld onder lid 2 t/m 5 zijn nader uitgewerkt en verbijzonderd in tabel 2 van bijlage 16 van deze cao.”</p> <p>Lid 7: “Onder vakkracht in bouwplaatsfuncties wordt verstaan de uitzendwerknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. een beroepsopleiding in de bouw volgt of een diploma heeft van een beroepsopleiding in de bouw;</li> <li>b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van deze cao heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).” <p>Lid 8: “Onder vakkracht in UTA-functies wordt verstaan de uitzendwerknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in het bezit is van een diploma van gelijk of vergelijkbaar niveau als niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg in Nederland in een bouwtechnische richting;</li> <li>b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van deze cao heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).” <p>Lid 9, 10 en 11</p> </li></ul></li></ul>
----------------------------------	---

## DEEL II: UITWERKING FUNCTIE-INDELING

### ■ **Uitwerking artikel 25a met betrekking tot de indeling van een bouwplaatsfunctie**

De indeling van de functies in de groepen A tot en met E is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leiding geven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden. Bij het tijdelijk werken in Nederland dienen werkgever en werknemer gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden in Nederland zal zijn. Vervolgens wordt de werknemer ingedeeld in één van onderstaande categorieën:

#### *Categorie A*

Ongeschoold/ laaggeschoold werk, ervaring niet vereist, assisterende functie.

Voorbeeld: een bouwvakhelper; het verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de sectoren burgerlijke, utiliteits-, grond-, water-, spoor- en wegenbouw, waarvoor geen speciale kennis is vereist.

#### *Categorie B*

Enige vakspecifieke kennis is aanwezig, mate van zelfstandigheid gering, bij eenvoudige herhalende werkzaamheden vaak zelfstandigheid.

Voorbeeld: een sloper die onder toezicht werkt; deze verricht alle voorkomende sloopwerkzaamheden en is behulpzaam bij het onderhouden van machines en gereedschappen.

#### *Categorie C*

Vakspecifieke kennis aanwezig, ze kennen hun vak en kunnen zelfstandig werken. Dit zijn de echte ambachtslieden.

Voorbeeld: een tegelzetter die zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden bij het tegelzetten verricht.

#### *Categorie D*

Gespecialiseerde vakspecifieke kennis, werken zelfstandig, vaak leidinggevend.

Voorbeeld: een metselaar, die zelfstandig alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk verricht en repareert; die rioleringen legt of herstelt alsmede die tegelvloeren, wanden of pannendaken herstelt of vernieuwt.

#### *Categorie E*

Zeer gespecialiseerde kennis, werken zelfstandig, meestal leidinggevend.

Voorbeeld: een funderingsspecialist; dit is een medewerker die belast is met de dagelijkse leiding van werkzaamheden op het gebied van alle typen funderingen, anders dan heien, op een klein object of onderdeel van een groot object.

### ■ **Uitwerking artikel 25b met betrekking tot de indeling van een UTA-functie**

Met betrekking tot artikel 25b lid 1, waarin wordt verwezen naar bijlage 2b betreffende de functiestructuur, geldt de volgende aangepaste gebruiksinstructie.

#### *Gebruiksinstructie*

Stap 1: Ga na welke de belangrijkste werkzaamheden zijn die regelmatig in de functie voorkomen.

Stap 2: Kies voor de in te delen functie de overeenkomstige ladder.

Stap 3: Lees deze ladder helemaal door.

Stap 4: Zoek in deze ladder het niveau dat het meest met de in te delen functie overeenkomt.

- Stap 5: Stel vast dat de karakteristiek op de hogere trede ook duidelijk hoger is dan die op de lagere trede ook duidelijk lager is dan het niveau van de desbetreffende functie.  
 NB 1: Lukken stappen 4 en 5 niet, ga dan na of er sprake is van een combinatiefunctie. Splits deze dan op en volg de stappen 4 en 5 voor de afzonderlijke delen.  
 In zo'n geval geldt de hoogste trede als het niveau van de functie, mits de werkzaamheden op dit hoogste niveau voor meer dan 20% van de tijd worden uitgeoefend.  
 NB 2: Voor medewerkers in opleiding wordt geen apart functieniveau onderscheiden. Deze medewerkers worden tijdelijk één trede lager ingedeeld dan de functie waarvoor zij in opleiding zijn.
- Stap 6: Vergelijk het minimum van deze schaal met het huidige salaris van de betreffende werknemer en ken het hoogste salaris toe.
- Stap 7: Deel uw beslissing mee aan de medewerker.

Voor het overige dient de bijlage gevolgd te worden met dien verstande dat de opgesomde van toepassing verklaarde cao-bepalingen niet van toepassing zijn op de functies 6, 13 t/m 16 en 18 t/m 25.

Wel van toepassing zijn dus onderstaande functies uit de functieladder:

1. Uitvoering
2. Bedrijfsbureau
3. Werkvoorbereiding
4. Calculatie
5. Planontwikkeling, Constructiebureau en Tekenkamer
7. Inkoop
8. Beheer van Materieel en Bouwmateriaal
9. Onderhoud Materieel
10. Kwaliteitscontrole asfalt en/of beton
11. Administratie Algemeen
12. Werkenadministratie
17. Programmering en Systeemanalyse

### DEEL III: UITWERKING GARANTIELONEN BOUWPLAATSWERKNEMERS

#### **Uitwerking artikel 27 inzake garantielonen voor vakvolwassenen**

1. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het weekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld geldt. Wanneer de werknemer binnen de normale arbeidstijd volgens artikel 15 minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde uurloon worden uitbetaald (zie tabel I, bijlage 7a).
2. Inloopschaal vakvolwassen werknemers  
 In afwijking van het bepaalde onder 1 betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal. Deze afwijking geldt niet voor een werknemer die een vakopleiding in de bouw volgt of in het bezit is van een vakopleidingsdiploma (zie tabel IV, bijlage 7a).
3. Voor degene die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers geldt tabel II van bijlage 7a.

**Uitwerking artikel 28 inzake garantielonen voor jeugdigen**

Een jeugdige werknemer is iemand beneden 22 jaar.

*Tabel 4: Uurlonen voor jeugdigen per 1 juli 2009 (in euro's)*

<b>Leeftijd</b>	<b>Zonder Beroepsopleiding in de bouw</b>	<b>Beroepsopleiding in de bouw volgend</b>	<b>Diploma Beroepsopleiding in de bouw</b>
16	4,73	5,01	
17	5,32	5,64	6,89
18	6,51	6,89	8,14
19	7,69	8,14	9,40
20	8,87	9,40	10,96
21	10,35	10,96	

*Tabel 5: Uurlonen voor jeugdigen per 1 oktober 2009 (in euro's)*

<b>Leeftijd</b>	<b>Zonder Beroepsopleiding in de bouw</b>	<b>Beroepsopleiding in de bouw volgend</b>	<b>Diploma Beroepsopleiding in de bouw</b>
16	4,76	5,04	
17	5,35	5,67	6,92
18	6,54	6,92	8,18
19	7,73	8,18	9,44
20	8,92	9,44	11,02
21	10,40	11,02	

*Tabel 6: Uurlonen voor jeugdigen per 1 januari 2010 (in euro's)*

<b>Leeftijd</b>	<b>Zonder Beroepsopleiding in de bouw</b>	<b>Beroepsopleiding in de bouw volgend</b>	<b>Diploma Beroepsopleiding in de bouw</b>
16	4,79	5,07	
17	5,39	5,71	6,97
18	6,59	6,97	8,24
19	7,79	8,24	9,51
20	8,99	9,51	11,10
21	10,48	11,10	

Tabel 7: Uurlonen voor jeugdigen per 1 juli 2010 (in euro's)

Leeftijd	Zonder Beroepsopleiding in de bouw	Beroepsopleiding in de bouw volgend	Diploma Beroepsopleiding in de bouw
16	4,82	5,10	
17	5,42	5,73	7,01
18	6,62	7,01	8,28
19	7,83	8,28	9,56
20	9,03	9,56	11,15
21	10,54	11,15	

Tabel 8: Uurlonen voor jeugdigen per 1 oktober 2010 (in euro's)

Leeftijd	Zonder Beroepsopleiding in de bouw	Beroepsopleiding in de bouw volgend	Diploma Beroepsopleiding in de bouw
16	4,83	5,11	
17	5,43	5,75	7,02
18	6,64	7,02	8,30
19	7,85	8,30	9,58
20	9,05	9,58	11,17
21	10,56	11,17	

*Ploegendienst*

De bovenstaande lonen, genoemd bij de uitwerking van artikel 27 en 28 moeten bij werken in ploegendienst worden verhoogd, te weten met 10% bij tweeploegendienst, en met 15% bij drieploegendienst.

## **Bijlage 17: Reglement plaatselijke en regionale commissies**

### **Reglement plaatselijke en regionale commissies als bedoeld in artikel 85**

#### **Artikel 1**

Taak van de commissie

De commissie heeft tot taak:

1. het bevorderen van goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers, in de bedrijfstak ter plaatse of in de regio werkzaam, alsmede het voorkomen en tegengaan van alles, wat deze goede samenwerking bedreigt;
2. het bevorderen van de juiste naleving en doorvoering van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 2**

De commissie zal de haar opgedragen taak trachten te vervullen onder meer door:

- het houden van toezicht op bijboeking van vakantiewaarde, bijdragen en premies als bedoeld in artikel 55 van deze cao;
- de naleving van de vakantiebepalingen;
- het tegengaan van beunhazerij, als bedoeld in artikel 65 van deze cao;
- het verlenen van schriftelijke toestemming voor het verrichten van beroepsarbeid in de vrije tijd, bedoeld in artikel 7 van deze cao;
- het bevorderen van de beroepsopleiding;
- het bevorderen van de naleving van de wettelijke bescherming van de werknemers in de bedrijfstak, onder andere ten aanzien van de veiligheid op de werkobjecten en in de werkplaatsen, van de gezondheid, hygiëne en van de schaftgelegenheden.

### **Samenstelling van de commissie**

#### **Artikel 3**

- a. De commissie wordt samengesteld uit leden van de organisaties die partij zijn bij deze cao. Zij bestaat uit een gelijk aantal personen uit werkgevers- en werknemersorganisaties en omvat ten minste vier en ten hoogste acht leden.
- b. De commissie geeft van haar instelling en samenstelling ten spoedigste kennis aan partijen.
- c. De commissie doet bij haar kennisgeving omtrent het in lid b bepaalde tevens mededeling omtrent het gebied waarbinnen zij haar werkzaamheden verricht. Tot het gebied van een regionale commissie wordt niet gerekend het gebied waarbinnen een plaatselijke commissie haar werkzaamheden verricht.

#### **Artikel 4**

De leden kiezen uit hun midden een voorzitter en een secretaris, welke laatste eveneens de functie verricht van penningmeester. Indien de voorzitter uit één der werkgeversorganisaties gekozen wordt, zal de secretaris één der werknemersvertegenwoordigers zijn en omgekeerd.

## Bevoegdheden van de Commissie

### Artikel 5

De commissie vergadert zo mogelijk eenmaal per maand. De voorzitter heeft echter de bevoegdheid in overleg met de secretaris meer vergaderingen uit te schrijven. Een vergadering moet eveneens gehouden worden, indien drie leden daartoe een met redenen omkleed verzoek indienen. Indien deze vergadering binnen 14 dagen nadat het verzoek tot bijeenroeping is ingediend, niet gehouden is, hebben zij, die de vergadering hebben aangevraagd, het recht een vergadering uit te schrijven.

De commissie kan, indien zij dit van voldoende groot belang acht, een subcommissie instellen ten behoeve van het onderwerp veiligheid en arbeidsomstandigheden. De taak van deze subcommissie is informatie-uitwisseling op dit terrein. De subcommissie kan desgewenst deskundigen bij haar werkzaamheden betrekken.

### Artikel 6

De commissie mag niet beraadslagen of besluiten, indien niet ten minste twee werkgevers- en werknemersleden aanwezig zijn. Een besluit zal niet worden uitgevoerd, indien één van de commissieleden zich tegen de uitvoering van het genomen besluit verzet.

Alsdan bestaat het recht het betrokken besluit ter nadere beslissing omtrent de uitvoering aan een daartoe door partijen aan te wijzen instantie of commissie voor te leggen. De commissie onthoudt zich van elke rechtstreekse bemoeiing met het regelen van lonen en arbeidsvoorwaarden die door partijen bij deze overeenkomst zijn of plegen te worden geregeld.

### Artikel 7

Klachten over het niet nakomen van de bepalingen van deze cao, eventueel andere onderwerpen, de samenwerking tussen werkgevers en werknemers direct betreffende, moeten schriftelijk door of namens de meest gereede partij aan de orde worden gesteld. Na ontvangst van het vorenbedoeld schrijven worden de commissieleden binnen acht dagen voor een vergadering opgeroepen.

### Artikel 8

De algemene kosten aan de werkzaamheden van de commissie verbonden worden door partijen elk voor de helft gedragen. Geschillen ten aanzien van de bevoegdheden, taak en samenstelling van de commissie zullen worden voorgelegd aan en beslist worden door een daartoe door partijen aan te wijzen instantie of commissie.

## Adressenlijst plaatselijke en regionale commissies

Regio Noord  
Nieuwe Stationsweg 9  
9751 SZ Haren  
T 050 524 04 14  
F 050 524 04 18  
E [regionoord@bouwendnederland.nl](mailto:regionoord@bouwendnederland.nl)

Regio Oost  
Postbus 380  
7300 AJ Apeldoorn  
Boogschuttersstraat 15a  
T 055 368 68 68  
F 055 368 68 69  
E [regiooost@bouwendnederland.nl](mailto:regiooost@bouwendnederland.nl)

Regio Randstad Noord  
Muzenplein 9  
1077 WC Amsterdam  
T 020 575 67 00  
F 020 575 67 07  
E [regiorandstadnoord@bouwendnederland.nl](mailto:regiorandstadnoord@bouwendnederland.nl)

Regio Randstad Zuid  
Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag  
T 070 315 51 66  
F 070 315 51 67  
E [regiorandstadzuid@bouwendnederland.nl](mailto:regiorandstadzuid@bouwendnederland.nl)

Regio Zuid  
Postbus 848  
5000 AV Tilburg  
Reitseplein 3  
T 013 535 05 10  
F 013 536 27 35  
E [regiozuid@bouwendnederland.nl](mailto:regiozuid@bouwendnederland.nl)



## Bijlage 18: Stichting Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid

### I. STATUTEN

#### Artikel 1 - Naam en zetel

De stichting draagt de naam 'Stichting Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid'.

De stichting is statutair gevestigd te Harderwijk.

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

#### Artikel 2 - Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. Tijdsparfonds: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. deze cao: de Cao voor de Bouwnijverheid;
- c. partijen: partijen bij de Cao voor de Bouwnijverheid;
- d. werkgever: de werkgever in de zin van de cao;
- e. werknemer: de bouwplaats- of UTA-werknemer in de zin van de cao;
- f. deelnemer: de bouwplaatswerknemer die verplicht deelneemt aan het Tijdsparfonds of de UTA-werknemer die vrijwillig deelneemt aan het Tijdsparfonds;
- g. bestuur: het bestuur als bedoeld in artikel 8 van deze statuten;
- h. reglement: een reglement als bedoeld in artikel 11 van deze statuten;
- i. afdracht of storting: het bedrag dat de werkgever verschuldigd is aan het Tijdsparfonds;
- j. uitvoeringsorganisatie: Cordares cao-Regelingen B.V., statutair gevestigd te Amsterdam;
- k. Technisch Bureau Bouwnijverheid: de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid statutair gevestigd te Harderwijk.

#### Artikel 3 - Doel

In het Tijdsparfonds wordt deelgenomen door de bouwplaatswerknemers op wie de cao van toepassing is. Deelname van UTA-werknemers op wie de cao van toepassing is geschiedt op vrijwillige basis.

Het Tijdsparfonds heeft ten doel in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en overeenkomstig bij reglement vast te stellen bepalingen, aan deelnemers een uitkering te verschaffen wegens

- a. vakantietoeslag;
- b. loonderving bij bovenwettelijke vakantiedagen;
- c. loonderving voor een aantal van de roostervrije dagen;
- d. loonderving bij kortverzuim;
- e. eventuele andere daarmee verband houdende situaties.

#### Artikel 4 - Middelen

1. De geldmiddelen van het Tijdsparfonds bestaan uit:
  - a. het stichtingskapitaal;
  - b. renten;
  - c. eventuele (overheids)subsidies;
  - d. geldleningen;
  - e. andere baten.
2. Ter uitvoering van het doel worden de door partijen vast te stellen bedragen voor de opbouw van afdrachten door de werkgever aan het Tijdsparfonds betaald.
3. De opbrengsten uit de beleggingen worden gebruikt ter financiering van de uitvoeringskosten.
4. Het bestuur beslist over de bestemming van mogelijke opbrengsten die het niveau van de kosten overstijgen.

5. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde middelen kleiner is dan het totaal van de uitgaven van de stichting dan wordt het nadelig verschil ten laste van het volgend boekjaar gebracht.
6. De afgedragen stortingen zullen door het bestuur worden belegd op zodanige wijze dat een zo optimaal mogelijk rendement wordt verkregen en zonder dat een belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.

### **Artikel 5 - Uitkeringen**

De geldswaarde van de afgedragen stortingen wordt aan de deelnemer uitbetaald op bij reglement te bepalen voorwaarden.

### **Artikel 6 - Administratie**

Het Tijdsparfonds draagt zijn administratie op aan de uitvoeringsorganisatie.

### **Artikel 7 - Secretariaat**

Het bestuur laat zich bij het uitvoeren van zijn taak terzijde staan door het Technisch Bureau Bouwnijverheid.

### **Artikel 8 - Bestuur**

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit tien leden, te weten vijf werkgeversleden en vijf werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Drie werknemersleden worden benoemd door FNV Bouw, twee werknemersleden worden benoemd door de CNV Hout en Bouw.
3. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde.
4. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
5. Voor de verdeling van de bestuurszetels voor de werknemersorganisaties geldt een kiesdeler. De kiesdeler wordt bepaald door het aantal actieve leden van de werknemersorganisatie(s) die betrokken zijn bij de stichting, te delen door 7. Na normale afronding volgt hieruit het aantal bestuursleden per organisatie. Als werknemersorganisaties worden beschouwd partijen betrokken bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van de bouwnijverheid. De stand per 1 juli van enig jaar is bepalend voor de zetelverdeling in het daaropvolgende jaar. Na schriftelijk verzoek van ten minste één van de werknemersorganisaties stelt het bestuur de kiesdeler opnieuw vast. Het totaal aantal werknemerszetels is 5.
6. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar en zijn herbenoembaar. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op. In onvoorziene omstandigheden kan hiervan worden afgeweken.
7. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
8. De organisatie die een bestuurslid benoemt, kan te allen tijde die benoeming intrekken en in plaats daarvan een ander tot bestuurslid benoemen.

### **Artikel 9 - Bestuursvergaderingen**

1. De agenda voor de vergaderingen van het bestuur wordt met eventuele bijlagen door het Technisch Bureau Bouwnijverheid te Harderwijk voor de vergadering aan de leden toegezonden. Stukken en voorstellen die zijn ingekomen nadat de agenda is verzonden, kunnen alleen in behandeling worden genomen, indien hiertoe met meerderheid van stemmen besloten wordt.
2. Bij uitzondering kunnen, in spoedeisende gevallen ofwel in gevallen waarin geen twijfel mogelijk is, door beide voorzitters gezamenlijk voorlopige beslissingen en maatregelen

worden genomen, die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgedragen.

3. In een vergadering van het bestuur mogen geen besluiten worden genomen, als niet ten minste vier bestuursleden aanwezig zijn, waarvan ten minste twee werkgeversleden en ten minste twee werknemersleden.
4. Indien in een vergadering van het bestuur meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
5. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd.
6. Alle besluiten worden, behoudens in de gevallen bedoeld in artikel 15 van deze statuten, genomen met meerderheid van stemmen.
7. Indien de stemmen staken wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn afgewezen zo het een stemming over zaken betreft en zal, indien het een stemming over personen betreft, het lot beslissen.
8. Een gewone meerderheid binnen de werkgevers- of werknemersgeleding bepaalt het standpunt van die geleding.
9. Leden van het bestuur van het Technisch Bureau Bouwnijverheid zijn gerechtigd bij bestuursvergaderingen aanwezig te zijn. Het bestuur kan besluiten over de aanwezigheid van derden tijdens de bestuursvergaderingen.

### **Artikel 10 - Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging**

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van de stichting, het beheer van haar vermogen, alsmede het innen van de gelden en het doen van uitkeringen. Het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen met name ook tot het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het regelend recht een beperking kent.
2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de stichting.
3. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur alsmede door beide voorzitters gezamenlijk.

### **Artikel 11 - Reglementen**

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer uitvoeringsreglementen vaststellen.
2. De reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

### **Artikel 12 - Mandaat**

1. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden mandateren aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid dan wel aan de uitvoeringsorganisatie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid c.q. de uitvoeringsorganisatie. De gemandateerde bevoegdheden worden door de commissies dan wel het Technisch Bureau Bouwnijverheid c.q. de uitvoeringsorganisatie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur uitgevoerd.

### **Artikel 13 - Begroting**

1. Uiterlijk in de maand januari worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het lopende boekjaar vastgesteld.

2. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 van deze statuten omschreven bestedingsdoelen.
3. De begroting van inkomsten en uitgaven behoeft de goedkeuring van de bestuursleden benoemende organisaties, als bedoeld in artikel 8 lid 2.
4. De begroting van inkomsten en uitgaven is op aanvraag beschikbaar voor alle bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.

#### **Artikel 14 - Jaarverslag, rekening en verantwoording**

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting aan het einde van het boekjaar en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar, en dat is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen; via dit verslag legt het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid af aan de bestuursleden benoemende organisaties als bedoeld in artikel 8 lid 2.
3. Dit verslag moet zijn gecontroleerd door een externe door het bestuur te benoemen registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. Dit verslag wordt, voorzien van de goedkeurende verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. Ten kantore van het Technisch Bureau Bouwnijverheid.
  - b. Op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden zonder aanvraag toegezonden aan partijen als bedoeld in artikel 2 onder c van deze statuten en op aanvraag tegen kostprijs aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.
6. Het verslag en de goedkeurende accountantsverklaring worden binnen zes maanden na het verstrijken van het boekjaar in drievoud gezonden naar de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Uit deze stukken moet blijken dat de uitgaven conform de in artikel 3 omschreven bestedingsdoelen zijn gedaan.

#### **Artikel 15 - Statutenwijziging**

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten.
2. Tot wijziging van de statuten kan door het bestuur worden besloten in een speciaal daartoe uitgeschreven vergadering.
3. Een besluit tot wijziging van de statuten kan slechts genomen worden, wanneer ten minste tweederde gedeelte van het aantal werkgeversbestuursleden, en ten minste tweederde gedeelte van het aantal werknemersbestuursleden zich voor die statutenwijziging verklaren.
4. Een besluit tot vaststelling of wijziging van de statuten wordt eerst van kracht nadat de bestuursleden benoemende organisaties als bedoeld in artikel 8 lid 2 hiervan schriftelijk op de hoogte zijn gebracht en hieraan hun goedkeuring hebben verleend. In verband met de voortgang van het proces wordt het uitblijven van een schriftelijke reactie van de hiervoor genoemde organisaties binnen 6 maanden beschouwd als een instemmende reactie.
5. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
6. De reglementen, alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen, treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.

## Artikel 16 - Ontbinding en liquidatie

1. Tot ontbinding van de stichting kan alleen worden overgegaan in de volgende gevallen:
  - a. Indien partijen bij de Cao voor de Bouwnijverheid daartoe unaniem besluiten; of
  - b. Indien de Cao voor de Bouwnijverheid ten minste één jaar is geëxpireerd.
2. Om in het in lid 1 onder b bedoelde geval tot ontbinding over te gaan, volstaat het wanneer één der partijen bij de cao dit per aangetekend schrijven meldt aan alle andere bij de cao betrokken partijen, uiterlijk zes maanden na expiratie van de Cao voor de Bouwnijverheid.
3. In geval van ontbinding worden deze statuten en het bijbehorende reglement via een wijziging van de algemeenverbindendverklaring uit deze cao verwijderd en wordt van de ontbinding opgaaf gedaan aan het register waar de stichting was ingeschreven.
4. In geval van ontbinding is het bestuur belast met de uitvoering van de liquidatie en alle daarbij behorende zaken, waaronder de bestemming van een eventueel batig saldo.

## Artikel 17 - Inwerkingtreding

Deze statuten treden in werking met ingang van 1 januari 2006.

## Artikel 18 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien beslist het bestuur.

## II. REGLEMENT

### Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. het Tijdsparafonds: de Stichting Tijdsparafonds voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Harderwijk;
2. de statuten: de statuten van het Tijdsparafonds;
3. het bestuur: het bestuur van het Tijdsparafonds;
4. de(ze) cao: de Cao voor de Bouwnijverheid;
5. de werkgever: de werkgever op wie de bepalingen van deze cao van toepassing zijn;
6. bouwplaatswerknemer: de werknemer op wie de bepalingen van de cao van toepassing zijn, die werkzaam is in een bouwplaatsfunctie en die verplicht deelneemt aan het Tijdsparafonds;
7. UTA-werknemer: de werknemer op wie de bepalingen van de cao van toepassing zijn, die werkzaam is in een uitvoerende, technische of administratieve functie en die op vrijwillige basis deelneemt aan het Tijdsparafonds;
8. deelnemer: de bouwplaats- of UTA-werknemer als onder 6 en 7 bedoeld;
9. vakbondsconsulenten: medewerkers van FNV Bouw en de CNV Hout en Bouw;
10. vakantiedagen: de bovenwettelijke vakantiedagen waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparafonds heeft gestort;
11. roostervrije dagen: arbeidstijdverkortings- of roostervrije dagen waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparafonds heeft gestort;
12. kortverzuimdagen: dagen waarop de deelnemer een werkdag of een deel van de werkdag zijn arbeid niet kan verrichten en waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparafonds heeft gestort;
13. vakantietoeslag: de procentuele vakantietoeslag als bedoeld in artikel 32a lid 2 dan wel artikel 32b lid 2 van deze cao (met ingang van 2006: 8%).
14. het uurloon: het bij deze cao gedefinieerde vast overeengekomen loon per uur voor bouwplaatswerknemers, vermeerderd met de resultaten van een prestatiebevorderend systeem, toeslagen voor alle vormen van werken in ploegendiensten, de leermeester/instructeurs-

toeslag, de voorliedentoeslag, de toeslag verschoven uren tijdwerk en de toeslag verschoven arbeidstijden Infra;

15. het salaris: het bij deze cao gedefinieerde tussen UTA-werknemer en werkgever overeengekomen vaste brutobedrag per periode, dat de werknemer als loon voor zijn werkzaamheden in de door hem uitgeoefende functie van de werkgever ontvangt;
16. loonbetalingsperiode: de overeengekomen, aaneengesloten periode van vier weken of één maand waarover het loon of salaris wordt uitbetaald;
17. afdracht vakantietoeslag: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds voor de vakantie-toeslag;
18. afdracht dagen: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds voor de bovenwettelijke vakantiedagen, roostervrije dagen en kortverzuimdagen als bedoeld in dit reglement;
19. extra afdracht: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds van mogelijk tussen werkgever en werknemer afgesproken andere dan in 17 en 18 bedoelde elementen;
20. Tijdsparrekening: de rekening die op naam van de deelnemer bij de uitvoeringsorganisatie wordt geopend ten behoeve van de stortingen aan en uitbetalingen van het Tijdsparfonds;
21. volledige storting: het volledige, per loonbetalingsperiode van vier weken of één maand tijdsevenredige deel van de vakantietoeslag en de waarde van de dagen als bedoeld in 18 plus eventuele extra afdrachten;
22. gedeeltelijke storting: 55% van de volledige storting als bedoeld in 21;
23. Technisch Bureau Bouwnijverheid: de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Harderwijk;
24. Uitvoeringsorganisatie: Cordares cao-Regelingen, statutair gevestigd te Amsterdam.

## Artikel 2 - Vaststelling afdracht dagen

1. Voor de *bouwplaatswerknemer* jonger dan 18 jaar worden op jaarbasis 9 bovenwettelijke vakantiedagen, 10 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
2. Voor de *bouwplaatswerknemer* van 18 jaar of ouder worden op jaarbasis 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 10 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
3. Voor de *UTA-werknemer* jonger dan 18 jaar die te kennen heeft gegeven deel te willen nemen aan het Tijdsparfonds worden op jaarbasis 7 bovenwettelijke vakantiedagen, 5 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
4. Voor de *UTA-werknemer* van 18 jaar of ouder die te kennen heeft gegeven deel te willen nemen aan het Tijdsparfonds worden op jaarbasis 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 5 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
5. Voor de *bouwplaatswerknemer* van 55 jaar of ouder die gebruik maakt van de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek worden op jaarbasis uitsluitend 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort. Het staat hem echter vrij om daarnaast ook de 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 10 roostervrije dagen in het Tijdsparfonds te laten storten. In het laatste geval, is de werkgever over deze dagen niet gehouden tot doorbetaling van het loon.
6. De *UTA-werknemer* van 55 jaar of ouder die gebruik maakt van de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek kan ervoor kiezen om toch deel te nemen in het Tijdsparfonds. In dat geval worden op jaarbasis in elk geval 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort, maar kan de werknemer ervoor kiezen om ook de 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 5 roostervrije dagen in het Tijdsparfonds te laten storten.
7. De afdracht dagen wordt berekend via de volgende formule:

$$UL \times 8 \times AD$$

---

AL

UL = uurloon; voor UTA-werknemers moet het maandsalaris worden teruggerekend naar een uursalaris.

AD = het voor de betreffende deelnemer geldende totaal van het aantal vakantie-, kortverzuim- en roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan de geldswaarde wordt gestort in het Tijdsparfond.

AL = het aantal loonbetalingsperioden per jaar (12 of 13).

8. Voor deelnemers die in deeltijd werken wordt op de afdracht dagen de deeltijdfactor toegepast.

### Artikel 3 - Vaststelling afdracht vakantietoeslag

1. Voor de deelnemer wordt op jaarbasis 8% vakantietoeslag in het Tijdsparfond gestort.
2. De afdracht vakantietoeslag voor *bouwplaatswerknemers* wordt berekend door het uurloon per overeengekomen loonbetalingsperiode te vermenigvuldigen met het aantal uren waarover men in die loonbetalingsperiode recht heeft op loon. Dit bedrag wordt verhoogd met het bedrag afdracht dagen uit dezelfde loonbetalingsperiode. Het vervolgens verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 8%.
3. De afdracht vakantietoeslag voor *UTA-werknemers* wordt berekend door het uursalaris per overeengekomen loonbetalingsperiode te vermenigvuldigen met het aantal uren, waarover men in die loonbetalingsperiode recht heeft op salaris. Dit bedrag wordt verhoogd met het bedrag afdracht dagen uit dezelfde loonbetalingsperiode. Het vervolgens verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 8%.

### Artikel 4 - Extra afdrachten

De deelnemer kan met instemming van de werkgever ook de geldswaarde van andere inkomensbestanddelen op zijn individuele Tijdsparrekening laten storten, zoals overige roostervrije dagen, of roostervrije dagen die aan het eind van het jaar niet zijn opgenomen, reizen en/of de chauffeurstoelage.

### Artikel 5 - Aangepaste afdracht

Indien de deelnemer in een kalenderjaar minder verlofdagen en/of roostervrije dagen heeft opgenomen dan waarvoor afdracht dagen heeft plaatsgehad, kan de deelnemer de werkgever vragen de afdracht dagen in het volgende kalenderjaar met dat aantal dagen te verlagen. De geldswaarde van dat aantal dagen kan aangewend worden voor een storting in een levensloopregeling. Aanspraken kunnen niet in tijd naar een volgend kalenderjaar worden overgeheveld.

### Artikel 6 - Arbeidsongeschiktheid

1. De opbouw van het recht op roostervrije dagen en kortverzuimdagen loopt door tijdens arbeidsongeschiktheid, zolang de bouwplaats- of UTA-werknemer bij de werkgever in dienst is.
2. Om opbouw van voldoende verlofdagen bij volledige arbeidsongeschiktheid te garanderen, is in de cao bepaald dat de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen gedurende de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid plaatsvindt.
3. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt mede verstaan perioden van volledige arbeidsongeschiktheid die elkaar binnen een maand opvolgen.

### Artikel 7 - Wijze van afdracht

1. De deelnemer kan kiezen voor een volledige of een gedeeltelijke storting.
2. De afdrachten vakantietoeslag en dagen worden apart door de werkgever berekend en binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode op de Tijdsparrekening van de werknemer overgemaakt.
3. Bij de afdracht vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft. Cordares zal deze periode overnemen en vermelden bij de storting op de rekening

van de werknemer. Het is de werkgever niet toegestaan bij de afdracht loonperiodes samen te voegen.

4. Over de afdrachten zijn dezelfde heffingen verschuldigd als bij loon- of salarisbetalingen uit arbeidsovereenkomst. De heffingen over de afdrachten houdt de werkgever in bij de loon- of salarisbetaling.
5. De uit te betalen bedragen uit het Tijdsparfonds aan de deelnemer zijn nettobedragen.
6. Indien de betaling niet tijdig heeft plaatsgevonden is de werkgever in verzuim. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.

### **Artikel 8 - Uitbetalen dagen en vakantietoeslag**

1. De gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag zijn vrij opneembaar.
2. Tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag worden op aanvraag van de deelnemer door de uitvoeringsorganisatie tussentijds aan hem uitbetaald. De aanvraag voor uitbetaling aan een bouwplaatswerknemer moet worden ingediend bij een vakbondsconsulent naar keuze van de werknemer.
3. Tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag van de UTA-werknemer worden op aanvraag via internet ([www.tijdsparenbouw.nl](http://www.tijdsparenbouw.nl)) door de uitvoeringsorganisatie tussentijds aan hem uitbetaald.
4. De uitbetaling heeft plaats op het bank- of girorekeningnummer dat bij de uitvoeringsorganisatie van de werknemer bekend is.
5. Alle tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag die niet tussentijds zijn opgenomen worden in de maand mei van elk kalenderjaar door de uitvoeringsorganisatie aan de werknemer uitbetaald zonder dat daarvoor een aanvraag behoeft te worden gedaan. Echter, de deelnemer kan via internet ([www.tijdsparenbouw.nl](http://www.tijdsparenbouw.nl)) aangeven dat hij het geld op de Tijdsparrekening wil laten staan.

### **Artikel 9 - vervallen**

### **Artikel 10 - Vergoeding**

1. Het bestuur stelt jaarlijks vast of er over de spaarsaldi die in het voorgaande kalenderjaar op de Tijdsparrekening hebben gestaan een vergoeding kan worden verstrekt.
2. Onder spaarsaldi worden verstaan zowel de afdracht vakantietoeslag en de afdracht dagen, als de eventuele extra stortingen en de vrijgevallen maar nog niet opgenomen bedragen op de Tijdsparrekening.

### **Artikel 11 - Administratieve gegevens**

1. De werkgever verstrekt aan de uitvoeringsorganisatie desgevraagd alle gegevens die nodig zijn om op naam van de deelnemer de afdrachten te kunnen administreren.
2. De uitvoeringsorganisatie verstrekt de werkgever via internet ([www.tijdsparenbouw.nl](http://www.tijdsparenbouw.nl)) tijdig instructie wanneer en op welke wijze de gegevens moeten worden aangeleverd en hoe de betaling dient te geschieden.

### **Artikel 12 - Verstrekken van inlichtingen**

1. De werkgever en deelnemer zijn verplicht aan het bestuur of een schriftelijk door hem gemachtigd persoon van de uitvoeringsorganisatie alle opgaven en inlichtingen te verstrekken die van hen worden verlangd ten behoeve van een goede administratie van het Tijdsparfonds.
2. De werkgever vermeldt op elke loonstrook van de deelnemer welke bedragen op de Tijdsparrekening van de deelnemer zijn gestort en op welke loonperiode die storting betrekking heeft.
3. Het Tijdsparfonds stelt via een beveiligde internettoepassing aan iedere deelnemer gegevens beschikbaar die betrekking hebben op de Tijdsparrekening van die deelnemer.



**Artikel 13 - Hardheidsclausule**

Het bestuur is bevoegd voor bepaalde gevallen of groepen van gevallen tegemoet te komen aan onbillijkheden van overwegende aard die zich bij de toepassing van dit reglement voordoen.

**Artikel 14 - Slotbepalingen**

1. Teneinde een efficiënte werking van het Tijdsparfonds te verzekeren, kunnen door het bestuur nadere voorschriften gegeven worden, in overeenstemming met de bepalingen van de statuten en van dit reglement, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van deze cao.
2. Citeertitel: reglement Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid
3. Dit reglement treedt in werking op 1 april 2007.

## ▲ Bijlage 19: Overzicht weerstations per postcodegebied

(zoals bedoeld in artikel 20a lid 3)

Postcodegebied		Weerstation		Postcodegebied		Weerstation	
1000	1129	240	Schiphol	3440	3449	348	Cabauw
1130	1159	249	Berkhout	3450	3459	260	De Bilt
1160	1199	240	Schiphol	3460	3499	348	Cabauw
1200	1299	260	De Bilt	3500	3639	260	De Bilt
1300	1379	269	Lelystad	3640	3699	240	Schiphol
1380	1399	240	Schiphol	3700	3769	260	De Bilt
1400	1419	260	De Bilt	3770	3789	275	Deelen
1420	1469	240	Schiphol	3790	3999	260	De Bilt
1470	1479	249	Berkhout	4000	4299	356	Herwijnen
1480	1599	240	Schiphol	4300	4499	323	Wilhelminadorp
1600	1699	249	Berkhout	4500	4599	319	Westdorpe
1700	1749	240	Schiphol	4600	4649	350	Gilze en Rijen
1750	1759	235	De Kooy	4650	4699	323	Wilhelminadorp
1760	1779	249	Berkhout	4700	5059	350	Gilze en Rijen
1780	1789	235	De Kooy	5060	5069	370	Eindhoven
1790	1799	251	Terschelling	5070	5079	350	Gilze en Rijen
1800	1859	240	Schiphol	5080	5099	370	Eindhoven
1860	1909	257	Wijk aan Zee	5100	5199	350	Gilze en Rijen
1910	1929	240	Schiphol	5200	5249	375	Volkel
1930	1989	257	Wijk aan Zee	5250	5257	350	Gilze en Rijen
1990	2039	240	Schiphol	5258	5259	375	Volkel
2040	2062	257	Wijk aan Zee	5260	5269	350	Gilze en Rijen
2063	2069	240	Schiphol	5270	5279	375	Volkel
2070	2099	257	Wijk aan Zee	5280	5299	370	Eindhoven
2100	2109	240	Schiphol	5300	5339	356	Herwijnen
2110	2119	257	Wijk aan Zee	5340	5499	375	Volkel
2120	2189	240	Schiphol	5500	5739	370	Eindhoven
2190	2299	210	Valkenburg ZH	5740	5799	375	Volkel
2300	2409	240	Schiphol	5800	5809	391	Arcen
2410	2419	348	Cabauw	5810	5849	375	Volkel
2420	2499	240	Schiphol	5850	5999	391	Arcen
2500	2599	210	Valkenburg ZH	6000	6039	370	Eindhoven
2600	2679	344	Rotterdam	6040	6049	391	Arcen
2680	2689	210	Valkenburg ZH	6050	6069	380	Maastricht
2690	2799	344	Rotterdam	6070	6073	391	Arcen
2800	2899	348	Cabauw	6074	6079	380	Maastricht
2900	2939	344	Rotterdam	6080	6099	370	Eindhoven
2940	2979	348	Cabauw	6100	6499	380	Maastricht
2980	3239	344	Rotterdam	6500	6599	391	Arcen
3240	3259	323	Wilhelminadorp	6600	6659	375	Volkel
3260	3299	344	Rotterdam	6660	6699	356	Herwijnen
3300	3329	356	Herwijnen	6700	6829	275	Deelen
3330	3349	344	Rotterdam	6830	6859	356	Herwijnen
3350	3399	356	Herwijnen	6860	6999	275	Deelen
3400	3429	348	Cabauw	7000	7219	283	Hupsel
3430	3439	260	De Bilt	7220	7229	275	Deelen

Postcodegebied		Weerstation		Postcodegebied		Weerstation	
7230	7299	283	Hupsel	8355	8379	273	Marknesse
7300	7399	275	Deelen	8380	8399	279	Hoogeveen
7400	7459	278	Heino	8400	8459	280	Eelde
7460	7689	290	Twenthe	8460	8469	270	Leeuwarden
7690	7709	279	Hoogeveen	8470	8488	280	Eelde
7710	7739	278	Heino	8489	8879	270	Leeuwarden
7740	7759	279	Hoogeveen	8880	8899	251	Terschelling
7760	7769	286	Nieuw Beerta	8900	9159	270	Leeuwarden
7770	7799	279	Hoogeveen	9160	9169	251	Terschelling
7800	7849	286	Nieuw Beerta	9170	9239	270	Leeuwarden
7850	7857	279	Hoogeveen	9240	9249	280	Eelde
7858	7859	286	Nieuw Beerta	9250	9299	270	Leeuwarden
7860	7869	279	Hoogeveen	9300	9409	280	Eelde
7870	7899	286	Nieuw Beerta	9410	9419	279	Hoogeveen
7900	7999	279	Hoogeveen	9420	9429	280	Eelde
8000	8059	278	Heino	9430	9449	279	Hoogeveen
8060	8069	273	Marknesse	9450	9499	280	Eelde
8070	8199	278	Heino	9500	9599	286	Nieuw Beerta
8200	8259	269	Lelystad	9600	9639	280	Eelde
8260	8269	273	Marknesse	9640	9699	286	Nieuw Beerta
8270	8279	278	Heino	9700	9942	280	Eelde
8280	8329	273	Marknesse	9943	9949	286	Nieuw Beerta
8330	8354	279	Hoogeveen	9950	9999	280	Eelde

## **Bijlage 20: Reglement Werkingssfeer**

(zoals bedoeld in artikel 97)

### **Artikel 1 - Definities**

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de Cao voor de Bouwnijverheid. Daaronder wordt mede verstaan de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Onder 'de verplichtstelling' wordt verstaan de verplichtstellingsbeschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Onder 'partijen' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid. Onder 'partijen' wordt mede verstaan het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid.
4. Onder 'werkingssfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer van de cao en de verplichtstelling vallen.
5. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
6. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
7. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Werkingssfeer.
8. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

### **Artikel 2 - Werkingssfeeronderzoeken**

1. Het bureau stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in. De onderzoeken kunnen worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. Het werkingssfeeronderzoek bestaat in eerste instantie uit een (eenzijdig) bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een uitspraak, wordt een veldonderzoek ingesteld.
3. Alle betrokkenen bij een werkingssfeeronderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

### **Artikel 3 - Melding**

1. Een melding kan worden gedaan door:
  - a. elk van de partijen;
  - b. iedere onderneming, voor wat betreft de eigen of een andere onderneming;
  - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld onder lid 1 sub b.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'werkingssfeeronderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
  - a. naam en adres van de melder;
  - b. ondertekening door de melder;
  - c. naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
  - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao en/of verplichtstelling in redelijkheid van toepassing kan worden geacht;
  - e. de dagtekening.
4. De melder verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. De melder ontvangt hiervan bericht.
6. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het werkingssfeeronderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.
7. Onder een ‘melding’ wordt tevens verstaan signaleringen die volgen uit bestandsvergelijkingen.

#### **Artikel 4 - Werkwijze**

1. De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een veldonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
2. Een veldonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
3. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling, hij binnen drie weken dient over te leggen.
4. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een werkingssfeeronderzoek. Indien de onderneming weigert medewerking te verlenen of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt, is sprake van een gegronde vermoeden van toepasselikheden van de cao en verplichtstelling.

#### **Artikel 5 - Commissie Werkingssfeer**

1. De commissie is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingssfeeronderzoeken.
2. De Commissie Werkingssfeer is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken.
3. Het bureau legt de onderzoeksresultaten – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Werkingssfeer.
4. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
5. Van werkgeverszijde worden twee vertegenwoordigers benoemd door Bouwend Nederland en één vertegenwoordiger door het bestuur van BPF Bouw.
6. Van werknemerszijde wordt één vertegenwoordiger benoemd door FNV Bouw, één vertegenwoordiger door CNV Hout en Bouw en één vertegenwoordiger door het bestuur van BPF Bouw.
7. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau en laat zich – indien van toepassing – bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
8. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
9. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau en het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
10. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
11. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
12. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.

## **Artikel 6 - Uitspraak**

Het bureau deelt de uitspraak schriftelijk mede aan de melder en de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de uitspraak.

## **Artikel 7 - Bezwaar**

1. Zowel de melder als de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft, kunnen bezwaar maken tegen de uitspraak.
2. De termijn voor het indienen van bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitspraak schriftelijk bekend is gemaakt als bedoeld in artikel 6. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
3. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Bezwaar werkingsfeeronderzoek' en dient ten minste te vermelden:
  - a. naam en adres van de bezwaarhebbende;
  - b. ondertekening door de bezwaarhebbende;
  - c. de gronden van het bezwaar;
  - d. de dagtekening.
4. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de uitspraak waartegen het bezwaar zich richt.
5. Zowel de bezwaarhebbende als de melder c.q. onderneming, ontvangen bericht van de indiening van het bezwaar.
6. De commissie doet uitspraak op bezwaar.

## **Artikel 8 - Uitspraak op bezwaar**

Het bureau deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de bezwaarhebbende en de melder c.q. onderneming.

## **Artikel 9 - Kosten**

1. Aan het indienen van een melding respectievelijk een bezwaar en de behandeling ervan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen.

## **Artikel 10 - Wijziging reglement**

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

## **Artikel 11 - Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

## **Artikel 12 - Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2009.

## Bijlage 21: Reglement Geschillen

(zoals bedoeld in artikel 98)

### Artikel 1 - Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de Cao voor de Bouwnijverheid. Daaronder wordt mede verstaan de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
3. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van de cao.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

### Artikel 2 - Mandaat

1. Partijen bij de cao doen uitspraken over geschillen die hun oorsprong vinden in de cao.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

### Artikel 3 - Commissie Naleving

1. Het bureau legt geschillen – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Naleving.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
3. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV Bouw en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Hout en Bouw.
4. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
6. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau hebben geen stemrecht.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
8. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
9. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een geschil twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.
10. Bij de behandeling van een geschil kan de commissie besluiten zich door een deskundige bij te laten staan. De commissie besluit wie als deskundige wordt gevraagd en conformeert zich aan het oordeel van de deskundige.

### Artikel 4 - Geheimhouding

Alle betrokkenen bij een geschil zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

## **Artikel 5 - Indienen van een verzoek**

1. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil kan door iedere werknemer en werkgever die door het geschil rechtstreeks in zijn belang is getroffen, worden ingediend.
2. Een verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Geschil'.
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
  - a. naam en adres van de verzoeker;
  - b. ondertekening door de verzoeker;
  - c. naam en adres van degene op wie het verzoek betrekking heeft;
  - d. een nauwkeurige beschrijving van het geschil en de argumenten van verzoeker;
  - e. of om een bindend advies of niet bindend advies wordt verzocht;
  - f. de dagtekening.
4. De verzoeker verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De verzoeker en degene op wie het verzoek betrekking heeft kunnen zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

## **Artikel 6 - Buiten behandeling**

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer:

- a. reeds een gerechtelijke procedure is gestart;
- b. over het geschil reeds een gerechtelijke uitspraak is gedaan;
- c. het verzoek later dan zes maanden na de einddatum van het dienstverband wordt ingediend;
- d. het geschil betrekking heeft op een periode langer dan vijf jaar voor het verzoek is ingediend;
- e. nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek;
- f. de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen of onvoldoende inspanning hebben verricht om eerst tot een oplossing te komen.

## **Artikel 7 - Behandeling van een verzoek**

1. De verzoeker ontvangt van het bureau bericht van het in behandeling nemen van het verzoek.
2. De partij waarop het verzoek betrekking heeft wordt door het bureau schriftelijk in kennis gesteld van de ontvangst van het verzoek en wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken na dagtekening van deze kennisgeving schriftelijk te reageren.
3. Een tweede ronde van hoor en wederhoor kan worden toegepast, waarbij termijnen van twee weken worden gesteld.
4. Beide partijen ontvangen een exemplaar van dit reglement.

## **Artikel 8 - Uitspraak**

1. Het bureau deelt de uitspraak schriftelijk mede aan beide partijen.
2. De uitspraak van de commissie wordt gedaan in de vorm van een niet-bindend advies, tenzij beide partijen hebben verzocht om een bindende uitspraak.

## **Artikel 9 - Kosten**

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek en de partij waarop het verzoek betrekking heeft, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau of partijen bij de cao.



**Artikel 10 - Wijziging reglement**

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

**Artikel 11 - Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.

**Artikel 12 - Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2009.

## **Bijlage 22: Reglement Dispensatie**

(zoals bedoeld in artikel 99)

### **Artikel 1 - Definities**

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de Cao voor de Bouwnijverheid. Daaronder wordt mede verstaan de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
3. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

### **Artikel 2 - Mandaat**

1. Partijen bij de cao doen uitspraken over dispensatieverzoeken.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

### **Artikel 3 - Commissie Naleving**

1. Het bureau legt dispensatieverzoeken – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Naleving.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
3. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV Bouw en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Hout en Bouw.
4. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
6. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau hebben geen stemrecht.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
8. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
9. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een dispensatieverzoek twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

### **Artikel 4 - Geheimhouding**

Alle betrokkenen bij een dispensatieverzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

### **Artikel 5 - Indienen van een verzoek**

1. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen werkgevers en werknemers die menen dat de toepassing van deze bepalingen van de cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk danwel onwenselijk is.

2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Dispensatie'.
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
  - a. naam en adres van de verzoeker;
  - b. ondertekening door de verzoeker;
  - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek en de argumenten van verzoeker;
  - d. de dagtekening.
4. De verzoeker verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De verzoeker kan zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

### **Artikel 6 - Buiten behandeling**

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstreekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

### **Artikel 7 - Behandeling van een verzoek**

De verzoeker ontvangt van het bureau bericht van het in behandeling nemen van het verzoek en ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.

### **Artikel 8 - Uitspraak**

1. Het bureau deelt de uitspraak schriftelijk mede aan de verzoeker.
2. De uitspraak is bindend.

### **Artikel 9 - Kosten**

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek draagt de eigen kosten en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie, het bureau of partijen bij de cao.

### **Artikel 10 - Wijziging reglement**

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

### **Artikel 11 - Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.

### **Artikel 12 - Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2009.

## **Bijlage 23: Reglement Naleving** (zoals bedoeld in artikel 100)

### **Artikel 1 - Definities**

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de Cao voor de Bouwnijverheid. Daaronder wordt mede verstaan de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de Cao voor de Bouwnijverheid en de Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
3. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Hoofddorp en kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

### **Artikel 2 - Nalevingonderzoeken**

1. Het bureau stelt namens partijen bij de cao nalevingonderzoeken in. De onderzoeken kunnen worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. Het bureau controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao. Van een gegrond vermoeden is sprake indien:
  - a. het bureau kennis neemt van signalen in de branche dat werkgevers de bepalingen van de cao overtreden en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd;
  - b. een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen;
  - c. een aangeschreven onderneming onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
  - d. het bureau op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.
3. Alle betrokkenen bij een nalevingonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

### **Artikel 3 - Melding**

1. Een melding kan worden gedaan door:
  - a. elk van de partijen bij de cao;
  - b. iedere onderneming;
  - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld onder lid 1 sub b;
  - d. paritaire stichtingen binnen de sector Bouwnijverheid.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'nalevingonderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
  - a. naam en adres van de melder;
  - b. ondertekening door de melder;
  - c. naam en adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
  - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao niet wordt nageleefd;
  - e. de dagtekening.
4. De melder verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. Zowel de melder als de werkgever waarop de melding betrekking heeft, ontvangen hiervan bericht.

6. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingonderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.

#### **Artikel 4 - Werkwijze**

1. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
2. Een nalevingonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de werkgever niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
3. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de werkgever bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden, hij binnen drie weken dient over te leggen.
4. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.

#### **Artikel 5 - Commissie Naleving**

1. De commissie is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
3. Het bureau legt de onderzoeksresultaten – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Naleving.
4. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
5. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV Bouw en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Hout en Bouw.
6. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau en laat zich – indien van toepassing – bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
7. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
8. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau en het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
9. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
10. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
11. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

#### **Artikel 6 - Uitspraak**

1. Het bureau deelt de uitspraak schriftelijk mede aan de melder en de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies, bij gebreke waarvan een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 kan worden ingesteld.

## **Artikel 7 - Schadevergoedingsactie**

1. Partijen bij de cao dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet CAO en artikel 3 Wet AVV in beginsel over aan het bureau.
2. Voordat het bureau een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever verstuurt inzake het niet naleven van cao-bepalingen, stelt zij hiervan partijen bij de cao in kennis.
3. Elk der partijen bij de cao kan afzonderlijk binnen een termijn van veertien dagen kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 1 ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. Het bureau zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.
4. Als partijen niet binnen de termijn van veertien dagen reageren, is het bureau bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
6. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het bureau tot dekking van de kosten die het bureau moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. Het bureau hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

## **Artikel 8 - Kosten**

1. Aan het indienen van een melding en de behandeling ervan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen bij de cao.
3. Dit artikel is niet van toepassing wanneer een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 wordt ingesteld.

## **Artikel 9 - Wijziging reglement**

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

## **Artikel 10 - Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.

## **Artikel 11 - Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2009.



## **Adressen cao-partijen**

### **Werkgeversorganisaties**

Bouwend Nederland  
Postbus 340  
2700 AH Zoetermeer  
t: 079 325 22 52  
f: 079 325 22 90  
w: [www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl)  
e: [info@bouwendnederland.nl](mailto:info@bouwendnederland.nl)

NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers  
Postbus 620  
2270 AP Voorburg  
t: 070 386 02 04  
f: 070 387 63 26  
w: [www.nvb-bouw.nl](http://www.nvb-bouw.nl)  
e: [info@nvb-bouw.nl](mailto:info@nvb-bouw.nl)

Vereniging van Waterbouwers  
Postbus 474  
2800 AL Gouda  
t: 0182 56 73 67  
f: 0182 56 73 73  
w: [www.waterbouwers.nl](http://www.waterbouwers.nl)  
e: [info@waterbouwers.nl](mailto:info@waterbouwers.nl)

Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven Nederland (OBN)  
Postbus 7125  
3430 JC Nieuwegein  
t: 030 604 22 94  
f: 030 602 23 52  
w: [www.obn.nl](http://www.obn.nl)  
e: [info@obn.nl](mailto:info@obn.nl)



## **Werknemersorganisaties**

FNV Bouw  
Postbus 520  
3440 AM Woerden  
t: 0900 368 2689  
f: 0348 42 36 10  
w: [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)  
e: [info@fnvbouw.nl](mailto:info@fnvbouw.nl)

CNV Hout en Bouw  
Postbus 38  
3984 ZG Odijk  
t: 030 659 77 11  
f: 030 657 11 01  
w: [www.cnvhb.nl](http://www.cnvhb.nl)  
e: [info@cnvhb.nl](mailto:info@cnvhb.nl)

# Trefwoordenregister Cao voor de Bouwnijverheid

## A

- Aanvullende uitkeringen arbeidsongeschikten 50
- Aanvullende ziektekostenverzekering (vergoeding) 48
- Aanvulling werkloosheidsuitkering 50
- Aanvullingsfonds 51
- Acties (vakbonds-) 72
- Adressen:
  - Cao-partijen 232-233
  - Plaatselijke en regionale commissies 208
- Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) 9
- Allochtonen (definitie) 172
- Ander bedrijf (werken in een) 16
- Arbeidsduur:
  - normale 18-19
  - partieel leerplichtigen 18
  - samenwerkingsverband 165
- Arbeidsgezondheidskundig onderzoek jongeren 168
- Arbeidsomstandigheden 58-63, 169
- Arbeidsongeschiktheid:
  - inkomen/aanvullingen 49-50
  - preventie 168
- Arbeidsovereenkomst (keten van) 11
- Arbeidspools 79
- Arbeidstijden 18-19, 133-136
- Arbeidsverhinderend bij vorst/slecht weer 27-28
- Arbo (zie Arbeidsomstandigheden)
- Arbodienst 58
- Arbokeuring steigerbouw 168
- Arbo-spreekuur 168
- Assistentenopleiding (BBL-1/BOL-1) 78, 166
- AVV (zie Algemeen Verbindend Verklaring)

## B

- Basisberoepsopleiding (BBL-2/BOL-2) 78, 166
- BBL (zie Beroepsbegeleidende leerweg)
- Bedrijfschulpsverlening (BHV-vergoeding) 47
- Bedrijfsoverdracht/-sluiting 65-66
- Bedrijfseigen regelingen (BTER) 51
- Beëindiging dienstverband (ontslag) 13-15
- Begeleidend vakman/begeleider in leerbedrijf 167
- Bereikbaarheidsdienst 24, 41, 135
- Beroepsarbeid voor derden in vrije tijd 16
- Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) 78
- Beroepsopleiding 54-55, 78, 165
- Beroepsopleidende leerweg (BOL) 166
- Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO; definitie) 78
- Beschermingsmiddelen, persoonlijke 46

Bevalling partner (kort verzuim) 28  
BHV (zie Bedrijfshulpverlening)  
BOL (zie Beroepsopleidende leerweg)  
Bonus bij re-integratie in tweede ziektejaar 49  
Bouwbedrijf (definities) 78  
Bouwen in eigen beheer (definitie) 79  
Bouwwerken (definities) 77  
Bouwplaatswerknemer 9, 75  
Bovenwettelijke vakantiedagen (definitie) 77  
BPVO (zie Beroepspraktijkvormingsovereenkomst)  
Buitenlandse werknemers 82, 194-205

## C

Calamiteitenverlof 29  
Cao, deze (definitie) 75  
Cao BTER (bedrijfstakeigen regelingen) 51  
Cao-partijen 10, 75, 232-233  
Chauffeurstoeslag 46  
Civieltechnische werkzaamheden (definities) 79, 185  
Consignatiediensten 24, 41, 135  
Contractbepalingen cao 75  
Coördinator samenwerkingsverband 167  
Cordares 77  
Cursus Veilig en gezond werken 56, 62  
Cursus Voorbereiding op pensioen 29  
Cursussen 55-56  
CWI (zie UWV WERKbedrijf)

## D

Deelnemer-stagiair (definitie) 75  
Deeltijdwerk 19  
Definities 75-78  
Diplomatoeslag 35  
Dispensatie van cao-bepalingen 83, 226  
Doelgroepen instroomstimulering 172  
Doktersbezoek (kort verzuim) 29

## E

Echtgenoot/echtgenote (definitie) 76  
Eenmalige uitkeringen 38  
EHBO-vergoeding 47  
Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten 50  
Erkend leerbedrijf (definitie) 78  
Erkenning verworven competenties (EVC) 57  
Ervaringstoeslag 35  
EVC (zie Erkenning verworven competenties)  
Examens (kort verzuim/verlof) 29, 55  
Excedentregeling 69-71, 179

## F

Familiefeesten/-omstandigheden (onbetaald verlof) 28-29  
Familieschema 29, 143  
Feestdagen 18, 29, 32  
Functie (-groep, -indeling, -niveau) 33, 88-130  
Functie- en loonstructuur Steigerbouw 101-102  
Functie-indeling buitenlandse arbeidskrachten 202  
Functieladders UTA 106-130  
Functielijst Bouwplaatswerknemers 88-100  
Functieniveaumatrix UTA 105  
Functiestructuur UTA 103-104  
Fusie 65

## G

Garantieloon:  
- algemeen 34-37  
- bedragen 144-154  
- buitenlandse werknemers 203-205  
- definitie 77  
Gehuwde werknemer (definitie) 76  
Gehuwdentoeslag 35, 37  
Gereedschap (vergoeding/verstrekking) 46  
Geregistreerd partnerschap (zie huwelijk)  
Gericht periodiek onderzoek (GPO) 168  
Geschillen 83, 222  
Gezondheid 58-63  
GPO (zie Gericht Periodiek Onderzoek)

## H

Herkeuring:  
- intredekeuring 12  
- militaire 29  
Hijswerkzaamheden (veiligheid) 171  
Huisarts (kort verzuim) 29  
Huwelijk (definitie) 76  
Huwelijk/huwelijksfeest (kort verzuim) 28

## I

Illegale uit voering bouwwerken 57  
Indiensttreding 11  
Individueel scholingsrecht 55-57  
Individueel gericht pakket preventiezorg 58, 168, 169  
Industriële steigerbouw 46  
Infra (zie Verschoven uren Infra)  
Infrastructuurle werken (definitie) 77  
Inkomen 33-39, 48, 144-164  
- bij arbeidsongeschiktheid/ziekte 49-50  
- bij werkloosheid 50

Inkomensvoorziening, overige 48  
Inloopschaal 34-35, 37, 38  
Instroompremie vakopleiding doelgroepen 172  
Instructeur 167  
Intredekeuring 12, 87, 168  
Introductie nieuwe werknemer 12  
Invaliditeit door ongeval (uitkering) 48

## J

Jeugdige werknemer (definitie) 75  
Jubileum (kort verzuim) 28

## K

Keuring/herkeuring (kort verzuim) 29  
Kiesrecht (kort verzuim) 29  
Kinderopvang (vergoeding) 67  
Kledingpakket (extra) industriële steigerbouw 46  
Klokkenluidersregeling 73  
Kort verzuim 28-29  
Kostenvergoedingen 40-47, 165  
Kust- en oeverwerken 22

## L

Leerbedrijf, Erkend (definitie) 78  
Leerling-werknemer (definitie) 75  
Leermeester 35, 55, 76, 166  
Levensloopregeling/-rekening 71  
Loon (bouwplaatswerknemers):

- bedragen/tabellen 144-154
- bij beroepsopleiding 35
- bij feestdagen 31
- bij kort verzuim 28-29
- bij onwerkbaar weer en vorst 27-28
- bij roostervrije dagen 25-26
- bij rouwverlof 29-30
- bij samenwerkingsverband 165
- bij scholing 55-56
- bij stervensbegeleiding 29-30
- bij vakantiedagen 31
- bij wettelijk calamiteitenverlof 29
- bij ziekte 49
- garantieloon (definitie) 77
- vast overeengekomen (definitie) 77

Loonbetaling, regels voor 33-34  
Loonstrookje/-specificatie 34  
Loonsverhogingen 38  
Loontabellen bouwplaatswerknemers 144-154  
Loopbaanbeleid 57  
Looptijd cao 84

## **M**

Medezeggenschap *64-66*  
Medisch(e) consult/keuring/onderzoek (kort verzuim) *29*  
Meesterknecht (voorliedentoeslag) *35*  
Middenkaderopleiding (BBL-4/BOL-4) *166*  
Militaire verplichtingen (kort verzuim) *29*  
Minimum (jeugd)loon *37*  
Minimum-cao *9*

## **N**

Nachtdiensten *134*  
Naleving cao *72, 84, 228*  
Nieuwkomers (uitzendkrachten) *81*  
Normale arbeidsduur *18-19*  
Normregeling arbeidstijden *19, 133*

## **O**

O&O-fonds (zie Opleidings- en Ontwikkelingsfonds)  
Onbetaald verlof *28-29*  
Onderaanneming *83*  
Ondernemings-cao *80*  
Ondernemingsraad, bevoegdheden *64-65*  
Ongeval (voorziening/uitkering bij) *48*  
Ontheffing van cao-bepalingen (zie Dispensatie)  
Ontslag *13-15, 57*  
Ontslagverboden *14, 23, 27, 28*  
Ontslagvergunning *13-14*  
Onwerkbaar weer *27-28*  
Opleiding *54-57*  
Opleidingscoördinator *166*  
Opleidingsplan *55-56*  
Opleidingstoeslag *35*  
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds *51*  
Opzegging cao *84*  
Opzegging dienstverband *13-14, 57*  
Opzegtermijn *13-15, 131*  
Ouderdomspensioen *68-69*  
Overgangsbepalingen cao *84*  
Overlijden:  
- door ongeval (uitkering) *48*  
- huisgenoot/familielid (kort verzuim) *29*  
Overstap UTA-werknemers *80*  
Overwerk *18, 23-24, 134*  
Overwerkvergoeding *40-41*

## P

- PAGO (zie Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek)
- Partieel leerplichtigen/partiële leerplicht *18, 54, 167*
- Partijen/cao-partijen (definitie) *75*
- Partijenafspraken *72-74*
- Pauze *134, 136*
- Pensioen *68-71*
- Pensioenopbouw bij ziekte *71*
- Pensionering, voorbereidingscursus (kort verzuim) *29*
- Periodiek arbeids gezondheidskundig onderzoek (PAGO) *168*
- Persoonlijke beschermingsmiddelen *46*
- Plaatselijk(e) commissies/overleg/bemiddeling *72, 206-208*
- Ploegendienst *22, 35, 42*
  - buitenlandse werknemers *205*
- Poliklinische dagbehandeling *29*
- Praktijk- en arbeidsovereenkomst *78, 165*
- Praktijkcertificaat (definitie) *78*
- Praktijkopleiding *166-167*
- Premie schadevrij rijden *46*
- Prestatiebeloning/-premie/-toeslag *39*
- Preventiemedewerker *169*
- Preventiezorg, individuericht pakket *58, 168, 169*
- Proeftijd *11*
- Protocol veilig aanslaan van lasten (hijswerkzaamheden) *171*
- Putbaas (voorliedentoeslag) *35*

## R

- Regionaal opleidingscentrum (ROC) *78*
- Regionale (en plaatselijke) commissies *72, 206-208*
- Reglement:
  - Dispensatie *226-227*
  - Geschillen *223-225*
  - Naleving *228-230*
  - Plaatselijke en regionale commissies *206-208*
  - Tijdsparfondsen *213-217*
  - VUT-UTA-Bouwbedrijf *173-184*
  - Werkingssfeer *220-222*
- Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid *58-60*
- Re-integratiebonus bij ziekte *49*
- Reiskosten:
  - algemeen *43*
  - bij cursus/scholing *55-57*
  - bij kort verzuim *29*
- Reisuren *44-45*
- Reis- en verhuiskostenvergoeding UTA *44*
- RI&E (zie Risico-inventarisatie en evaluatie)
- Risico-inventarisatie en evaluatie *169-170*
- ROC (zie regionaal opleidingscentrum)
- Roostervrije dagen *25-26*

Rouwverlof 29-30  
Rusttijden 18, 133, 134, 136

## S

Salaris (UTA):

- algemeen 37-38
- bedragen/schalen 155-164
- bij feestdagen 32
- bij kort verzuim 28-29
- bij onwerkbaar weer 28
- bij roostervrije dagen 26
- bij rouwverlof 29-30
- bij scholing 56-57
- bij stervensbegeleiding 29-30
- bij wettelijk calamiteitenverlof 29
- bij ziekte 49
- definitie 77

Salarisverhogingen 38

Samengestelde ondernemingen (definitie) 79

Samenwerkingsverband 75, 165

Schadevrij rijden (premie) 46

Scholing (dagen/rechten/verlof) 55-57

Senioredagen 19-21

Sociaal jaarverslag 66

Sociale fondsen 51

Sollicitatie (kort verzuim) 29

Specialist, medisch (kort verzuim) 29

Specialistenopleiding bouwplaatswerknemers 166

Stagerегeling/-vergoeding 40

Stakingen 72

Steenzetterswerk (toeslag) 42

Stervensbegeleiding (verlof voor) 29-30

Subsidie instroom na werkgelegenheidsproject 172

## T

Tandarts (kort verzuim) 29

Tariefwerk (zie Prestatiebeloning)

Tijdsparfondsen 52-53, 209-217

Tijwerk (toeslag) 41-42

Toeslagen 40-47

## U

Uitkering bij ongevallen 48

Uitsluiting vakbondsleden 72

Uitzendarbeid 80-82, 83

Uitzendwerknemer (definitie) 75

Uitzendonderneming 79, 80-82, 83

Uta-werknemer 9, 75

UWV WERKbedrijf 29, 57



## V

- Vacaturemelding 57
- Vakantiedagen 30-32
- Vakantiedagen, bovenwettelijke (definitie) 77
- Vakantietoelage/-uitkering 38-39
- Vakbonds (adressen) 233
- Vakbondsacties 72
- Vakbondsactiviteiten in de onderneming 64
- Vakbondscontributie 34
- Vakbondsvergadering (onbetaald verlof) 29
- Vakkrachten (uitzendkrachten) 80-81
- Vakopleiding 54-55, 78, 172
- Vakvolwassen werknemer (definitie) 76
- Vast overeengekomen loon (definitie) 77
- Vaste dienst, in (zie Arbeidsovereenkomst)
- Veilig en gezond werken (cursus) 56, 62
- Veiligheid 58-63, 169-171
- Verafgelegen werken (vergoeding) 42-43
- Vergoedingen 40-47
- Vergoeding toeleiding naar werk door samenwerkingsverband 172
- Verhuiskostenvergoeding UTA 44
- Verhuizing (kort verzuim) 29
- Verkiezingen (kort verzuim) 29
- Verlof:
  - betaald (zie Loon bij ... of Salaris bij ...)
  - onbetaald 28-29
  - stervensbegeleiding 29-30
  - vakantie/feestdagen 30-32
- Verplicht overwerk 23
- Verplichtingen cao-partijen 72
- Verplichtingen individuele werknemer 16-17
- Verplichtingen leden cao-partijen 12
- Verschoven uren Infra 22-23, 41-42, 63
- Vervroegde uittreding (zie VUT)
- Verzuim, kort 28-29
- Verzuimbeleid 58, 169-170
- Vierdaagse werkweek 55+ 19-22, 52, 137-142
- Voorbeeldarbeidsovereenkomst 86-87
- Voorbeeldrooster vierdaagse werkweek 55+ 139-142
- Voorliedentoeslag 35
- Voorman 35, 76
- Voorziening bij ongeval/overlijden 48
- Vorst 27-28
- Vroegpensioen 68
- Vrije dagen 25-26, 30-32
- Vrijstelling van cao-regels (zie Dispensatie)
- VUT-UTA-Bouwbedrijf, stichting 173-178
- VUT-voorwaarden UTA per 31-12-1997 180-184

## **W**

- Wachtdagen (bij ziekte) 49  
WEB (zie Wet Educatie en Beroepsonderwijs)  
Weersomstandigheden, ongunstige 27-28  
Weerstations 218-219  
Wegwerkers, cursus Veilig en gezond werken 62  
Werkdruk UTA 59  
Werken:  
- bij slecht weer/vorst 27-28  
- in een ander bedrijf 16  
- in het buitenland 82  
- in tarief (zie Prestatiebeloning)  
- in vrije tijd voor derden 17  
- op feestdag/zaterdag/zondag 18  
- op grote afstand 42-43  
Werkgelegenheidsbevordering doelgroepen 172  
Werkgelegenheidsoverleg 66, 72  
Werkgelegenheidsproject (instroomsubsidie) 172  
Werkgever (definitie) 75  
Werkgeversorganisatie 10, 230  
Werkingsfeer cao (definities) 75-80  
Werkingsfeer onderzoeken 83, 220  
Werkkleding 46  
Werkloosheid (inkomensaanvulling bij) 50  
Werknemer (definities) 75-76, 165  
Werknemersorganisaties 10, 233  
Werkplaatspersoneel (definitie) 76  
Werktijden 18-19, 133-136  
Wet Arbeid en Zorg 29, 30  
Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) 166  
WGA-verzekering 50  
Winterkleding 46  
Woon-werkverkeer 44-45

## **Z**

- Zaterdag, werken op 18  
Ziekenhuisopname/-ontslag huisgenoot 29  
Ziekte huisgenoot of familielid 29  
Ziekte, inkomen bij 49-50  
Ziektekostenverzekering (vergoeding) 48  
Ziekteverzuim (bestrijding/preventie) 169-170  
Zomervakantie 30-32  
Zondag, werken op 18, 133, 136  
Zorgverlof, wettelijk 29, 30





























