

Cao Afbouw 2015-2017

1 september 2015

Hoofdstuk 1

Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1 Definities

1. Cao inzake de bedrijfstak eigen regelingen: de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen lopende van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 (Stcrt. 2013, nr. 25051, 11 oktober 2013).
2. Werkgever: de werkgever die werkzaamheden als omschreven in artikel 3 verricht of doet verrichten, alsmede:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten,een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde persoon of instelling daarbij werkzaamheden doet verrichten als bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingsfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Werknemer: degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingsfeer van deze cao als omschreven in artikel 3, werkzaam is:
 - a. op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - b. op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Onder vakantiewerkers worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
4. Afbouwwerknemer: de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in artikel 35 van deze cao.
5. Uta-werknemer (uitvoerend, technisch en administratief personeel): de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in artikel 40 van deze cao.
6. Uitkeringsgerechtigden: degenen die een sociale verzekeringsuitkering ontvangen en bij werken als werknemer in de zin van lid 3 zouden moeten worden beschouwd.
7. Jeugdigen: de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
8. Erkende algemene en erkende christelijke feestdagen: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koningsdag.
9. Garantiloan: het loon waarop de werknemer krachtens artikel 36 per week of per uur recht kan doen gelden.
10. Vast overeengekomen loon: het onder lid 9 hiervoor genoemde garantiloan, vermeerderd met prestatietoeloeslag en eventueel diplomatoeloeslag, voorliedentoeslag en als van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd.
11. Roostervrije dagen: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt en waarover de werkgever de verschuldigde premies en bijdragen afdraagt ingevolge de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
12. PGM: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.
13. Vakcentrum Savantis: Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.
14. ZPP-er (zelfstandige zonder personeel): de persoon:
 - a. die in het bezit is van een relevante Verklaring Arbeidsrelatie Winst uit onderneming (VAR-Wuo) of na afschaffing van de VAR-wuo een geldige overeenkomst arbeidsrelatie;
 - b. die met de opdrachtgever een afgebakende overeenkomst van opdracht met een resultaatverplichting heeft gesloten, waarbij de werkzaamheden ook in regie kunnen worden uitgevoerd;
 - c. die zijn werkzaamheden zelfstandig inricht en uitvoert, voor eigen rekening en risico en met een winstperspectief;
 - d. van wie aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt; en
 - e. die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Artikel 2 Partner

1. Een partner wordt in deze cao gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) als wordt overgelegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst; of
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.
2. Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).

Artikel 3 Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het stukadoors-afbouwbedrijf, het plafond- en wandbedrijf, het vloerenbedrijf, het terrazzobedrijf en het blokkenstellersbedrijf (ook genoemd: het stukadoors, afwerk- en terrazzo/vloerenbedrijf) en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;

- b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijt wit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op basis van kunstharsen; krijt wit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - d. het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van alle soorten gipskartonplaten; stucanet; riet of rietmatten; steengaas; ribbenstrek materiaal; profielen; houtwol-cementplaten; kunststofschuimplaten; minerale en soortgelijke materialen die eventueel een ondergrond kunnen vormen voor verdere afwerking;
 - e. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van plafonds, wanden, vloeren of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; natuurlijke of chemisch handgips; natuurlijke of chemisch spuitgips; zand en/of andere vulstoffen; gedolven, gebroken en/of gemalen steengruis; steen of kwartspoeder of soortgelijke materialen met cement, kalk, gips of andere bindmiddelen; marmmermeel en/of soortgelijke vulstoffen met bindmiddelen;
 - f. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kunststofschuimplaten; minerale dan wel mineraalgebonden platen; lijm; wapeningsweefsel en profielen; zand; cement; bindmiddelen;
 - g. het met de hand dan wel mechanisch behandelen dan wel herstellen van betonvlakken waarin al dan niet een wapening is opgenomen, met species bestaande uit cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen, daaronder mede begrepen één of meer componenten kunststof reparatiespecies al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
 - h. het met de hand dan wel mechanisch vervaardigen of aanbrengen van ornamenten, lijstwerk of soortgelijke versieringen van bijvoorbeeld: gips; zand; cement; kalk; kunststof of soortgelijke materialen;
 - i. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van wit-, saus-, silicaat- of soortgelijk werk;
 - j. het met de hand dan wel mechanisch verwerken dan wel herstellen van ondergronden met bijvoorbeeld de volgende materialen: cement; gips of andere bindmiddelen; zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
 - k. bij ieder van de hiervoor onder a tot en met j genoemde materialen, moet worden gelezen: dan wel elk ander materiaal, dat kan worden toegepast ook als dat een andere verwerkingsmethode tot gevolg heeft;
 - l. het vervaardigen van vloeren met cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen voor zover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen;
 - m. het aanbrengen van: keramische en/of glazen en/of natuurstenen en/of kunststenen tegels; mineraal gebonden en/of kunststof gebonden producten, voor zover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen;
 - n. het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard, die rechtstreeks voortvloeien uit, althans op gronden van praktische aard moeten worden beschouwd als nauw samen te hangen met, de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen, als de onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard een ondergeschikt bestanddeel vormen van de totale bedrijfsuitoefening in een bepaalde onderneming;
 - o. het al dan niet systeemmatig verwerken van riet of rietmatten dan wel houtwol-, gips-, gipskarton-, steenwol-, kunststofschuim- of soortgelijke platen tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - p. het stellen van steengaas, metaalgaas, kunststofgaas of soortgelijke pleisterdragers tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - q. het aanbrengen van raaplagen op wanden, muren en gevels;
 - r. het vertinnen van wanden, muren en gevels;
 - s. het vervaardigen van sgraffito's;
 - t. het vervaardigen van fresco's;
 - u. het aanbrengen en/of het verwerken van stucmarmmer;
 - v. het aanbrengen en/of het verwerken van decoratieve pleisters.
 - x. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt mede verstaan – voor zover na te melden werkzaamheden niet worden verricht in de uitoefening van het schilders- of behangersbedrijf in de op 1 januari 1966 gebruikelijke zin van het woord en voorts tenzij door een commissie, welke haar bevoegdheid ontleent aan het Bedrijfschap, de betreffende onderneming verklaard wordt niet onder het stukadoorsbedrijf te ressorteren, – het ten behoeve van derden aanbrengen van betonémaille of ander materiaal ter afwerking van pleisterlagen, ongeacht de daarbij gebruikte methode.
3. Onder plafond- en wandbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen dan wel aanbrengen dan wel monteren – ter vervaardiging – van al dan niet vrij hangende systeem plafonds, systeemwanden, mobiele systeemwanden en/of (verhoogde) systeemvloeren, waarbij worden verwerkt metalen en/of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk dan wel bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/strips en het aanbrengen van armaturen.
4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
- a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
 - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;

- c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;
 - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlinderen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
- a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoprodukten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, bouchardereren, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
6. Onder blokkenstelbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van: gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken.

Artikel 4 Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 3 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
- van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel wijkt als het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
3. Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze cao.
4. In bijlage 3 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 5 Uitzendarbeid

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 3 lid 1.
2. Ondernemers mogen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

Artikel 6 Onderaanneming

1. De werkgever vergewist zich ervan dat de relevante bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever in zijn rol als opdrachtgever vergewist zich ervan dat:
- a. de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle overeenkomsten tot aanneming van werk met zzp'ers en andere onderaannemers;
 - b. de door hem ingeschakelde zzp'er aan de definitie voldoet die genoemd wordt in artikel 1 lid 14 van deze cao en de feitelijke situatie waaronder deze wordt ingehuurd overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst van opdracht;
 - c. de zzp'er of andere onderaannemer die in verband met de opdracht op zijn beurt een zzp'er of andere onderaannemer inschakelt, deze eisen in de daartoe te sluiten overeenkomst(en) overneemt.
2. Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan als deze alle premies voor de zogenoemde 'bedrijfstakeigen regelingen' afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet als op de werknemer een andere cao van toepassing is.
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 7 Nalevings- en werkingssfeeronderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Cao-partijen Afbouw laten op eigen initiatief of op basis van meldingen onderzoeken uitvoeren naar de toepasselijkheid van deze cao op ondernemingen (werkingssfeeronderzoeken) en naar de naleving door werkgevers van deze cao (nalevingsonderzoeken). Meldingen kunnen worden ingediend bij het Loket Eerlijke Afbouw (www.loketeerlijkeafbouw.nl).
3. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek naar de vraag of de hij de bepalingen van deze cao naleeft.
4. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.
5. De Commissie Naleving en Werkingssfeer Afbouw is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om beslissingen te nemen over de nalevingsonderzoeken.
6. Op de nalevingsonderzoeken is het Reglement Nalevings- en Werkingssfeeronderzoek van toepassing (bijlage 11).

Artikel 8 Duur van de overeenkomst

Deze cao geldt van 1 januari 2015 t/m 31 december 2017, waarbij de artikelen 9 en 10 in acht worden genomen.

Artikel 9 Beëindiging van de overeenkomst

Als de overeenkomst niet ten minste drie maanden voor de afloopdatum door één der partijen is opgezegd, wordt zij geacht stilzwijgend voor de duur van een jaar te zijn verlengd.

Artikel 10 Vernieuwing van de overeenkomst

Voorstellen tot het aangaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden ter kennis gebracht aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.

Artikel 11 Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties werken volledig mee aan de naleving van de bepalingen van deze cao en aanvaarden de volle aansprakelijkheid voor alle handelingen ter uitvoering der 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 nemen, om de naleving van deze cao te bevorderen en hun leden aan te spreken als de cao niet wordt nagekomen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze cao van kracht zijn, bij 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 welke beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst, noch werkgevers en werknemers die daartoe mochten overgaan, te steunen.
4. Voor zover een staking op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of onderneming aangaat, wordt eerst geprobeerd 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.
6. Partijen bij deze cao verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met uitzondering van specifieke beschermende wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen. Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijke kansen beleid aan een evaluatie te onderwerpen.

Artikel 12 Dispensaties

1. Een verzoek om dispensatie kan alleen worden toegekend indien:
 - voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de cao bepaling waarvan dispensatie wordt gevraagd; of
 - de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat de cao of onderdelen van de cao op hem van toepassing zijn.
2. Een dispensatieverzoek dient te zijn voorzien van een duidelijke motivatie met vermelding van de bepalingen waarvoor dispensatie wordt aangevraagd. Dispensatieverzoeken inzake reiskosten en reizen moeten voldoen aan hetgeen in artikel 55 van deze cao is bepaald.
3. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. De secretaris stuurt de indiener binnen één week na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin de dispensatieprocedure.
4. Cao-partijen kunnen de indiener van het dispensatieverzoek schriftelijk om nadere informatie verzoeken, besluiten tot het doen van een hoorzitting en deskundigen inschakelen.
5. Cao-partijen nemen binnen drie maanden een beslissing op het dispensatieverzoek in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit. De beslissingstermijn kan met één maand worden verlengd wanneer de indiener schriftelijk om nadere informatie wordt verzocht of wanneer er een hoorzitting is gepland.

Hoofdstuk 2

Indiensttreding en ontslag

Artikel 13 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.
2. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen.
3. a. Als een onderneming met minimaal 20 personeelsleden 25% of meer van haar personeelsleden in een andere functie wil indelen, moeten de bij deze cao betrokken vakbonden worden geïnformeerd als en zodra zich problemen voordoen over de indeling in een andere functie.
b. Als een werknemer als gevolg van technologische vernieuwingen in een andere functie wordt ingedeeld dan wel zijn functie-inhoud een ingrijpende wijziging ondergaat heeft de werknemer recht op minimaal handhaving van zijn functieniveau en beloningsniveau.
c. Als door de gewijzigde functie dan wel gewijzigde functie-inhoud bij-, her- of omscholing vereist is, moet de werknemer hiervoor qua tijd en kosten in de gelegenheid worden gesteld.

Artikel 14 Introductie

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:

- a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
- b. kennismaking op het werk;
- c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
- e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
- f. Als in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld, wordt informatie gegeven worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad overhandigd.

Artikel 15 Intredekeuring

1. Als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekeuring:
 - a. voor een werknemer die voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever;
 - b. voor een werknemer die, na een eerder dienstverband bij een werkgever, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever.
2. Voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, moet uit de uitslag van intredekeuring blijken dat de werknemer, geschikt is voor de beoogde functie als bedoeld in lid 1. De geschiktheidsverklaring moet worden verwerkt in de arbeidsovereenkomst.
3. Als een intredekeuring van toepassing is, moet de volgende passage in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen: "De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring. 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)."
4. 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 ter zake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
5. De in lid 1 bedoelde intredekeuring wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Bij de intredekeuring wordt gebruik gemaakt van de functiespecifieke 'Beoordelingsrichtlijnen voor Arbeidsgeschiktheid' van de Stichting Arbouw. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag moet aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen over de privacy.
6. Als sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, komt de arbeidsovereenkomst alleen tot stand als over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden worden vervuld.
7. Als de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw – met redenen omkleed - verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

Artikel 16 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
2. De opzegging van het dienstverband geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn vermindert met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht moet worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig een aangetekende schriftelijke kennisgeving van de werkgever.

4. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever het dienstverband wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, als er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is. Een dienstverband dat aldus is opgezegd, eindigt niet als de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 2 BW. Het dienstverband eindigt in dat geval – zonder dat herhaalde opzegging vereist is – eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, als de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
6. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden of langer, is de werkgever verplicht uiterlijk een maand voor het verstrijken daarvan schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet en als dat wel het geval is onder welke voorwaarden.

Hoofdstuk 3

Arbeid

Artikel 17 Algemeen

1. De werknemer is verplicht werkzaamheden die hem door of namens de werkgever zijn opgedragen naar beste kunnen en volgens de gegeven voorschriften uit te voeren. De werknemer is bovendien verplicht alles te doen of na te laten wat van een goede werknemer kan worden gevraagd. Mochten ernstige afwijkingen hiervan voorkomen, als het gebruik van sterke drank en drugs op het werk, het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen, het herhaaldelijk te laat komen op, of het moedwillig verzuimen van het werk, dan kunnen deze gestraft worden volgens artikel 7:678 BW of met schorsing van één tot maximaal vijf werkdagen, zulks zonder behoud van loon.
2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Als de werknemer hiertegen bezwaren heeft moet hij zich wenden tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. Cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
3. Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden – behoudens (schoon)familie – te verrichten, tenzij zijn werkgever hem daarvoor toestemming verleent. In geval van overtreding van deze bepaling, ondanks schriftelijke waarschuwing, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de tijd van één tot maximaal vijf werkdagen zonder behoud van loon. Als de werknemer zonder toestemming van de werkgever arbeid verricht voor derden – behoudens (schoon)familie – en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, heeft hij gedurende de eerste dertien weken van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde (tot en met 31 december 2015)/vakantietoeslag (vanaf 1 januari 2016).
4. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
5. *Gewetensbezwaren*
 - a. Als een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, wordt hij door de werkgever in de gelegenheid gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, als deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Als binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 18 Arbeidsduur

1. De Normregeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2. Ten aanzien van de arbeidsduur zijn er de volgende mogelijkheden:
 - a. de standaardregeling van lid 3 is van toepassing; of
 - b. de verruiming van het dagvenster van lid 8 is van toepassing.
3.
 - a. De normale arbeidsduur is 37 1/2 uur per week en 7 1/2 uur per dag.
 - b. De arbeid op de bouwplaats wordt gedurende maximaal 7 1/2 uur per dag verricht in het dagvenster dat loopt van maandag t/m vrijdag 6.00 uur tot 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
 - c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij cao-partijen.
4. De werknemer moet aan het begin van de werktijd gereed zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen en moet zijn taak, behalve in de pauzes, tot aan het einde van de werktijd blijven verrichten.
5. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming dan wel op de bouwplaats vastgesteld.
6. Werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer honoreert, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
7. Werknemers van 55 jaar en ouder houden het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen (en seniorendagen) en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.
8. Indien de bedrijfssituatie daarom vraagt, kan het dagvenster zoals bedoeld in het derde lid onder sub b van dit artikel worden verlengd tot 20.00 uur en uitgebreid tot werken op zaterdag. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering - gehoord hebbende de betrokken werknemers - heeft in meerderheid ingestemd met de verruiming van het dagvenster; en
 - b. Maximaal 3 zaterdagen per jaar zijn werkdagen; en
 - c. Er wordt gebruik gemaakt van weekroosters. Het weekrooster is minimaal 5 werkdagen van te voren bekend gemaakt aan de betreffende werknemers. Bij het opstellen van het weekrooster wordt rekening gehouden met de wensen van de betrokken werknemer. Het niet honoreren van de wensen van de werknemer is alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfsbelangen; en
 - d. Artikel 48 van deze cao is van toepassing als het gemiddeld te werken aantal uren per vier weken (150 uur) wordt overschreden.

- e. De werkgever die gebruik maakt van het verlengde dagvenster, meldt dit bij het Technisch Bureau Afbouw welke gevestigd is Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag.

Artikel 19 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 18, lid 1 tot en met 7. Bij een verlengde arbeidsduur geldt als overwerk het bepaalde in artikel 18 lid 8 sub d.
2. Overwerk wordt tot een minimum beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 20 Verschoven arbeidstijd

1. Van verschoven arbeidstijd is sprake, indien de arbeid niet wordt verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur als bedoeld in artikel 18 lid 3 maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
2. Wanneer het dagvenster op grond van artikel 18 lid 8 is verlengd, dan is er van verschoven arbeidstijd sprake, indien de arbeid niet wordt verricht binnen het volgens artikel 18 lid 8 afgesproken dagvenster maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
3. De leden 2 en 3 van artikel 19 zijn overeenkomstig van toepassing.

Artikel 21 Brand en diefstal

1. De werkgever draagt op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorg voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemers.
2. Deze ruimte moet door middel van een verzekering gedekt zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen tengevolge van brand en/of diefstal.

Hoofdstuk 4

Verlof

Artikel 22 Aantal verlofdagen (t/m 31-12-2015)

1. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
 - a. Over het rechtjaar 2014/2015

| | |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1962 | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1960 | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1958 | 40 werkdagen |
 - b. Over het rechtjaar 2015/2016

| | |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1963 | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1961 | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1959 | 40 werkdagen |
2. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 22A Aantal verlofdagen (vanaf 1-1-2016)

1. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
 - a. Werknemer beneden 18 jaar 29 werkdagen per kalenderjaar
 - b. Werknemer van 18 jaar en ouder 25 werkdagen per kalenderjaar
2. De werkgever betaalt over deze dagen het overeengekomen loon.
3. Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2016.

Artikel 23 Overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemers (vanaf 1-1-2016)

1. De werknemer die op 31 december 2015 55 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 12 extra verlofdagen.
2. De werknemer die op 31 december 2015 57 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 15 extra verlofdagen.
3. De werkgever betaalt over deze extra verlofdagen 90% van het overeengekomen loon door. De pensioenopbouw van de werknemer blijft gebaseerd op 100% van het overeengekomen loon.
4. De werkgever kan de loonkosten over de extra verlofdagen voor bouwplaatswerknemers declareren bij het O&O-fonds Afbouw.
5. Op de overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemers is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 12) van toepassing.
6. Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2016.

Artikel 24 Vakantie, verlof- en feestdagen afbouwwerknemers

1. *Looptijd rechtenjaar*
Het rechtjaar 2014/2015 loopt van 21 april 2014 tot en met 19 april 2015.
Het rechtjaar 2015/2016 loopt van 20 april 2015 tot en met 24 april 2016.
2. *Extra verlofdag werknemers vanaf 53 jaar*
Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in artikel 20 zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.
3. *Extra verlofdag*
In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.
4. *Verplichte verlofdagen*
Als verplichte snipperdagen in 2015 zijn aangewezen de vrijdag na Hemelvaartsdag, alsmede 28 t/m 31 december 2015.
Als verplichte snipperdagen in 2016 zijn aangewezen de vrijdag na Hemelvaartsdag, alsmede 27 t/m 30 december 2016.
Als verplichte snipperdagen in 2017 zijn aangewezen de vrijdag na Hemelvaartsdag, alsmede 27 t/m 29 december 2017.
5. *Feestdagen*
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, wordt ter compensatie op een andere dag vrijaf gegeven.
6. *Recht op vrijaf*
De werknemer heeft recht op vrijaf op Goede Vrijdag en op 1 mei zonder behoud van loon en mits 14 dagen van tevoren bij de werkgever gemeld.
7. *Betaling verlof- en feestdagen*
De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 2 tot en met 6 en artikel 22 vermeld, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

8. *Afwijkende periode*

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte snipperdagen in december onder voorwaarde dat deze snipperdagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.

9. *Vakantie*

- a. De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie.
- b. Wanneer de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil nemen, moet de werknemer daarover voor 1 april van ieder jaar in overleg treden met zijn werkgever. Voor zover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, honoreert de werkgever een tijdig verzoek.
- c. Wanneer de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, moet hem alsnog verlof worden gegeven waarbij de niet genoten vakantiedagen alsnog worden opgenomen. De werkgever en werknemer zijn verplicht binnen twee maanden na afloop van de ziekte hierover in overleg te treden.

10. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. De aanspraak op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 25 Vakantie, verlof- en feestdagen uta-werknemers

1. *Looptijd rechtenjaar*

- a. Het als basis voor vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
- b. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
- c. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

2. *Extra verlofdag werknemers vanaf 53 jaar*

Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in artikel 22 zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar in juni. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

3. *Leerplichtige jeugdige werknemers*

Jeugdige werknemers die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op ten minste 18 werkdagen vakantie per jaar.

4. *Feestdagen*

- a. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen.
- b. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, wordt ter compensatie op een andere dag vrijaf gegeven.

5. *Vakantie*

- a. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, bij een en dezelfde werkgever, heeft de werknemer recht op een vakantie met behoud van salaris van ten minste 25 werkdagen per jaar, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten.
- b. Wanneer de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil nemen, moet de werknemer daarover voor 1 april van ieder jaar in overleg treden met zijn werkgever. Voor zover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, honoreert de werkgever een tijdig verzoek.
- c. Wanneer de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie moet uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaatsvinden.

6. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. De aanspraak op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

7. *Dienstverband korter dan 12 maanden*

Als in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 5 van dit artikel en de artikelen 22 en 22A, naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen. Voor de berekening geldt de evenredigheidsformule.

$$X = \frac{a \times b}{260}$$

waarin:

X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, op gebruikelijke wijze afgerond naar beneden of naar boven;

a = aantal dagen dienstverband in het vakantiejaar;

b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.

8. *Einde dienstverband voor einde vakantiejaar*

- a. Als het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, wordt aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie toegekend. Als dat niet mogelijk is of als de werknemer daaraan de voorkeur geeft, worden deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend.

- b. De werkgever reikt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen, blijkt.
9. *Overleg vakantieperiode*
De vakantieperiode wordt tijdig en in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

Artikel 26 Roostervrije dagen

1. a. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt.
b. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op.
c. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag.
d. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.
e. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
f. Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.
3. a. De werkgever betaalt aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon.
b. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.

Artikel 27 Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf bouwwerknemers (t/m 31-12-2015)

1. Voor de berekening van het loon dat doorbetaald wordt ingevolge artikel 22 en 24 wordt uitgegaan van het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning, waaronder,- indien van toepassing, de diplomatoeslag en voorliedentoeslag.
2. De werkgever, die heeft voldaan aan zijn verplichting, zoals is opgenomen in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is niet gehouden loon tijdens de vakantie aan de bij hem in dienst zijnde werknemers door te betalen.
3. Voor zover het overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen of overeenkomstig bepalingen van dagloonbesluiten en zieken- en wachtgeldreglementen en dergelijke, de door de werkgever voor de werknemer gestorte bijdragen aan het Vakantiefonds Afbouw en de waarden daarvan dit toelaten, wordt uit de kas van de Stichting Vakantiefonds Afbouw vergoed, rekening houdend met artikel 9, lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
 - a. Over het rechtjaar 2014/2015:
 1. De loonderving over de in artikel 22 lid 1 onder a en artikel 24 leden 3 en 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - b. Over het rechtjaar 2015/2016:
 1. De loonderving over de in artikel 22 lid 1 onder b en artikel 24 leden 3 en 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
4. a. De loonderving en de rechtwaarde over de extra verlofdag voor werknemers van 53 en 54 jaar, over de 12 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar of over de 15 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 57 jaar, als genoemd in artikel 22 wordt via het Vakantiefonds Afbouw uitbetaald. Daartoe moet een declaratieformulier van het Vakantiefonds worden ondertekend door zowel de werkgever als de betrokken werknemer. Slechts als een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, gaat het Vakantiefonds tot uitbetaling over; in afwijking hiervan betaalt het Vakantiefonds een opgebouwde extra verlofdag wel uit voor een werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.
 - b. Een extra verlofdag kan worden opgenomen als daarvoor voldoende rechten zijn opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 1 extra verlofdag is dit het geval als zij vakantierechten hebben opgebouwd over de helft van het aantal dagen waarover in een rechtjaar maximaal rechten kunnen worden opgebouwd (naar boven afgerond op hele dagen). Voor de werknemers die recht hebben op 12 extra verlofdagen is dit het geval na 19 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 15 extra verlofdagen is dit het geval na 14 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd.
 - c. Van de senioredagen moeten er 5 worden opgenomen in het rechtjaar waarin de opbouw heeft plaatsgevonden en worden slechts vergoed aan de werkgever voor zover de senioredagen daadwerkelijk zijn opgenomen.
 - d. Het Vakantiefonds doet aan partijen bij de cao een rapportage van de door dit fonds ontvangen declaratieformulieren toekomen.
5. Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantierechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de PRIS-bijdragen die hij daarnaast moet betalen, declareren bij het Vakantiefonds Afbouw, indien:
 - een werknemer jonger is dan 22 jaar en
 - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
 - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
 - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
 - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
 - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het bouwbedrijf, het natuursteenbedrijf, het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf of de timmerindustrie.
6. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 27A Vakantietoeslag uta-werknemers (t/m 31-12-2015)

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
2. Aan de werknemer wordt jaarlijks een vakantietoeslag betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziektewet, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de Rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven,
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.
5. Een werknemer die na het verlaten van een school over onvoldoende vakantierechten beschikt bij een collectieve bedrijfs-sluiting heeft alleen recht op doorbetaling van loon indien de werknemer ten minste vijf weken voorafgaand aan de bedrijfs-sluiting heeft gewerkt.
6. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 27B Vakantietoeslag (vanaf 1-1-2016)

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
2. Aan de werknemer wordt jaarlijks een vakantietoeslag betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziektewet, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de Rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven,
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.
5. Dit artikel treedt op 1 januari 2016 in werking.

Artikel 28 Kort verzuim

1. In de in lid 2 te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur wordt aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon doorbetaald.
2. Gebeurtenissen en tijdsduur als genoemd in lid 1:
 - a. overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer: maximaal 10 dagen;
 - b. huwelijk inclusief ondertrouwen van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders: 2 dagen;
 - d. het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers vanaf 3 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd: maximaal 3 dagen;
 - e. overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, als de uitvaart wordt bijgewoond: maximaal 3 dagen;
 - f. bevalling van de echtgenote van de werknemer: 4 dagen minus de dagen in het weekend en de feestdagen; de werknemer behoudt altijd recht op 2 werkdagen verzuim;
 - g. 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, ouder of schoonouder: 1 dag;
 - i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot: 1 dag;
 - j. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - k. verhuizing, als de verhuizing nodig is in verband met de dienstbetrekking: 1 dag;
 - l. militaire keuring of herkeuring: maximaal 1 dag;
 - m. als een werknemer door zijn arts wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau: maximaal 1 dag per bezoek;
 - n. militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur: maximaal 4 ½ uur;
 - o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij bezoek aan huisarts, tandarts, medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering:
 - maximaal 2 uur als de werknemer woont in de plaats waar het werkobject gelegen is;
 - maximaal 3 uur als de werknemer woont in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is;
 - p. het uitoefenen van het actieve kiesrecht: maximaal 2 uur;
 - q. het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep: maximaal 2 uur;
 - r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid: duur van het verzuim; de reiskosten worden vergoed als de werknemer op verzoek van de werkgever, de arbodienst of in het kader van het BGD-pakket de arbodienst bezoekt.

Artikel 29 Bijzonder verlof

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn organisatie, als hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd en het verlangen om daaraan deel te nemen zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt.

2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld langdurig betaald verlof op te bouwen door middel van het opsparen van vakantiedagen en het storten van financiële bijdragen uit bijvoorbeeld de overwerkvergoeding, voor zover passend binnen de wettelijke kaders, met in achtneming van een door cao-partijen op te stellen reglement. De aldus opgebouwde rechten worden beheerd bij het Vakantiefonds.

Artikel 30 Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 8 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof moet worden opgenomen door middel van hele dagen.

Artikel 31 Palliatief verlof

De werknemer heeft recht op maximaal tien dagen betaald verlof per jaar ten behoeve van stervensbegeleiding van zijn ouders, partner of kinderen. De werkgever heeft het recht de wettelijke uitkering inzake palliatief verlof te verrekenen met de in de vorige volzin bedoelde doorbetalingsplicht.

Artikel 32 Kortdurend zorgverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling kortdurend zorgverlof verstrekt de werkgever gedurende maximaal 3 dagen per jaar een aanvulling aan de werknemer tot 100% van het loon.

Artikel 33 Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement O&O-fonds Afbouw in bijlage 5 van deze cao.

Hoofdstuk 5

Loon afbouwwerknemers

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op uta-werknemers.

Artikel 34 Algemeen

1. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen.
2. Op de betaaldag wordt het loon door de werkgever aan elke werknemer uitbetaald – al dan niet via girale betaling – voor of op het tijdstip van beëindiging van de werktijd. Dit geldt ook voor het geval een werknemer op een andere dan de betaaldag ontslagen wordt, tenzij ontslag is gegeven op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW; in dat geval vindt betaling plaats op de normale betaaldag.
3. Bij de loonbetaling wordt aan de werknemer een schriftelijke specificatie verstrekt van:
 - a. brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisen en/of reiskostenvergoeding, vakantietoeslag (per 1 januari 2016) en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze cao;
 - c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
 - de Stichting Vakantiefonds Afbouw in geld, dit fonds wordt per 31 december 2015 beëindigd;
 - de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid;
 - de Stichting Aanvullingsfondsen Werknemersverzekeringen Afbouw, hierna ook te noemen AW Afbouw, dit fonds wordt per 31 december 2015 beëindigd;
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen Afbouw, hierna ook te noemen O&O Afbouw;
 - premie inzake de Collectieve verzekering fysiotherapie;
 - premie inzake de verzekering Voorzieningen bij ongeval;
 - eventueel in de looptijd van deze cao door cao-partijen aan te dragen fondsen.
 - d. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.
4. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
5. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar verstrekt de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, of in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave van het in dat jaar door hem betaalde brutoloon, en ingehouden belastingen en premies.
6. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan de Levensloopregeling.

Artikel 35 Groepsindeling en functie-omschrijvingen

Groep 1 omvat:

Beginnend systeemplafond- en/of systeemwandmonteur: een werknemer van 21 jaar en ouder die relatief eenvoudige montagewerkzaamheden verricht op aanwijzing van de plafonneur/wandensteller en gedurende maximaal 2 jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Groep 2

Vervallen.

Groep 3 omvat:

Stukadoors opperman: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het blussen van kalk, het bereiden van mortels en het verzorgen en ter bestemder plaatse brengen van alle benodigde materialen.

Vloerenleggers opperman: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van species en het verzorgen en ter bestemder plaatse brengen van alle door de vloerenleggers benodigde materialen.

Vloerenlegger Stukadoors- en Afbouwbedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder, die is belast met het zo nodig volgens tekening leggen van vloeren van cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen.

Vloerenlegger Terrazzobedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zo nodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

Terrazzowerker: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het zo nodig volgens tekening verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van terrazzo, sierbeton en houtgraniet.

Polijster: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het schuren en polijsten van hoogglanzend terrazzowerk.

Timmerman-modelmaker: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het volgens tekening maken en stellen van alle voorkomende bekistingen, alsmede met het volgens tekening vervaardigen van alle voor het maken van terrazzo en sierbeton benodigde houten modellen.

Vakvolwassen systeemplafond- en/of systeemwandmonteur: een werknemer van 22 jaar en ouder die ten aanzien van enkele werkzaamheden zoals genoemd in de functiebeschrijving van de plafonneur/wandensteller zelfstandig te werk gaat, ervaring op doet in het tekening lezen en zich materialenkennis eigen maakt en gedurende maximaal 3 jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Hulpvloerenlegger Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die de vakbekwame terrazzowerker behulpzaam is bij het leggen van alle soorten vloeren.

Schuurder Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het slijpen – zowel met de hand als met de machine – van alle door de terrazzowerker vervaardigde producten en met het afwerken van sierbeton.

Opperman Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

Handlanger Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die in de werkplaats is belast met het verrichten van niet gespecialiseerde hulpwerkzaamheden.

Monteur Metalstud: een werknemer van 22 jaar en ouder die metalstudwanden plaatst.

Groep 4 omvat:

Timmerman: werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aan de hand van tekeningen maken en stellen van de meest voorkomende bekistingen en het verrichten van stel- en timmerwerkzaamheden.

Stukadoor: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met alle voorkomende soorten stukadoorswerk.

Steengaassteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van alle voorkomende metaal-, gaas-, rietmat- en soortgelijke gaas- en matconstructies dienende tot een hechtgrond voor verdere afwerking en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als betonstaal knippen, buigen, aanbrengen en vlechten, verricht.

Blokkensteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van wanden bestaande uit gips-gasbeton en andere soorten bouwblokken en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als het aanbrengen en stellen van profielen verricht.

Wand- en plafondsputer: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aanbrengen van raap-, pleister- en schuurwerk aan wanden en plafonds met behulp van spuitapparatuur.

Buitengevelisolatiespecialist: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aanbrengen, zowel met de hand als mechanisch, aan buitengevels van alle voorkomende systemen voor het isoleren van buitengevels met behulp van zand en cement resp. andere hulpstoffen en andere bindmiddelen, kunststof schuimplaten en andere isolerende bedekkingen, mechanische bevestigingsmiddelen en alle soorten lijmen, alsmede alle soorten gaasmatten of andere oppervlakte spanningen absorberende materialen.

Timmerman-modelmaker, terrazzowerker en polijster die meer dan 5 jaar is ingedeeld in groep 3.

Plafonneur/wandensteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die belast is met één of meer van de navolgende werkzaamheden: het eventueel van tekening maken van wanden en/of al dan niet vrij hangende plafonds met behulp van enigerlei materiaal al dan niet dienende voor verdere afwerking en het verrichten van bijkomende werkzaamheden, zoals onder meer het aanbrengen van profielen dan wel strips en het aanbrengen van armaturen.

Vloerenlegger: een werknemer van 22 jaar en ouder, die belast is met het zo nodig volgens tekening leggen van vloeren van cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen en ten minste vijf jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Artikel 36 Garantielonen

1. Weekuren en uurlonen volwassenen

a. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 1 januari 2015

| Groep 1: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 486,75 | € 12,98 |
| 1 jaar werkervaring | € 494,25 | € 13,18 |
| 2 jaar werkervaring | € 516,00 | € 13,76 |
| 3 jaar werkervaring | € 537,75 | € 14,34 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 537,75 | € 14,34 |

| Groep 3: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 486,75 | € 12,98 |
| 1 jaar werkervaring | € 516,00 | € 13,76 |
| 2 jaar werkervaring | € 539,25 | € 14,38 |
| 3 jaar werkervaring | € 563,25 | € 15,02 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 586,50 | € 15,64 |

| Groep 4: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 486,75 | € 12,98 |
| 1 jaar werkervaring | € 535,50 | € 14,28 |
| 2 jaar werkervaring | € 559,50 | € 14,92 |
| 3 jaar werkervaring | € 584,25 | € 15,58 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 608,25 | € 16,22 |

b. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 5 oktober 2015

| Groep 1: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 491,25 | € 13,10 |
| 1 jaar werkervaring | € 499,50 | € 13,32 |
| 2 jaar werkervaring | € 521,25 | € 13,90 |
| 3 jaar werkervaring | € 543,00 | € 14,48 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 543,00 | € 14,48 |

| Groep 3: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 491,25 | € 13,10 |
| 1 jaar werkervaring | € 521,25 | € 13,90 |
| 2 jaar werkervaring | € 545,25 | € 14,54 |
| 3 jaar werkervaring | € 568,50 | € 15,16 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 592,50 | € 15,80 |

| Groep 4: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 491,25 | € 13,10 |
| 1 jaar werkervaring | € 540,75 | € 14,42 |
| 2 jaar werkervaring | € 565,50 | € 15,08 |
| 3 jaar werkervaring | € 589,50 | € 15,72 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 614,25 | € 16,38 |

c. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 1 januari 2016

| Groep 1: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 503,25 | € 13,42 |
| 1 jaar werkervaring | € 512,25 | € 13,66 |
| 2 jaar werkervaring | € 534,00 | € 14,24 |
| 3 jaar werkervaring | € 556,50 | € 14,84 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 556,50 | € 14,84 |

| Groep 3: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 503,25 | € 13,42 |
| 1 jaar werkervaring | € 534,75 | € 14,26 |
| 2 jaar werkervaring | € 558,75 | € 14,90 |
| 3 jaar werkervaring | € 582,75 | € 15,54 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 607,50 | € 16,20 |

| Groep 4: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 503,25 | € 13,42 |
| 1 jaar werkervaring | € 554,25 | € 14,78 |
| 2 jaar werkervaring | € 579,00 | € 15,44 |
| 3 jaar werkervaring | € 604,50 | € 16,12 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 629,25 | € 16,78 |

d. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 1 januari 2017

| Groep 1: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 516,00 | € 13,76 |
| 1 jaar werkervaring | € 525,00 | € 14,00 |
| 2 jaar werkervaring | € 547,50 | € 14,60 |
| 3 jaar werkervaring | € 570,75 | € 15,22 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 570,75 | € 15,22 |

| Groep 3: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 516,00 | € 13,76 |
| 1 jaar werkervaring | € 548,25 | € 14,62 |
| 2 jaar werkervaring | € 573,00 | € 15,28 |
| 3 jaar werkervaring | € 597,75 | € 15,94 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 622,50 | € 16,60 |

| Groep 4: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 516,00 | € 13,76 |
| 1 jaar werkervaring | € 567,75 | € 15,14 |
| 2 jaar werkervaring | € 593,25 | € 15,82 |
| 3 jaar werkervaring | € 619,50 | € 16,52 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 645,00 | € 17,20 |

e. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 1 juli 2017

| Groep 1: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 518,25 | € 13,82 |
| 1 jaar werkervaring | € 528,00 | € 14,08 |
| 2 jaar werkervaring | € 550,50 | € 14,68 |
| 3 jaar werkervaring | € 573,75 | € 15,30 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 573,75 | € 15,30 |

| Groep 3: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 518,25 | € 13,82 |
| 1 jaar werkervaring | € 550,50 | € 14,68 |
| 2 jaar werkervaring | € 575,25 | € 15,34 |
| 3 jaar werkervaring | € 600,75 | € 16,02 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 625,50 | € 16,68 |

| Groep 4: | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|-----------------|----------------|
| zonder werkervaring | € 518,25 | € 13,82 |
| 1 jaar werkervaring | € 570,75 | € 15,22 |
| 2 jaar werkervaring | € 596,25 | € 15,90 |
| 3 jaar werkervaring | € 622,50 | € 16,60 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 648,00 | € 17,28 |

2. Uurloon Jeugdigen (37 1/2 uur)

Jeugdstaffelpercentages:

| | |
|---------|---|
| 16 jaar | 45% |
| 17 jaar | 50% |
| 18 jaar | 60% |
| 19 jaar | 70% |
| 20 jaar | 80% |
| 21 jaar | 90% (niet van toepassing op groep 1 en 2) |

Ervaringstabel:

| | |
|-----------------|------|
| geen ervaring | 84% |
| 1 jaar ervaring | 88% |
| 2 jaar ervaring | 92% |
| 3 jaar ervaring | 96% |
| 4 jaar ervaring | 100% |
| 5 jaar ervaring | 104% |

a. De werkgever is bevoegd de verhoging van het uurloon in twee termijnen van 50% te doen plaatsvinden, telkens wanneer de werknemer een half jaar ouder is geworden en zijn vordering in vakkennis dit toelaat. Bij het vaststellen van het garantieloon zijn werkgevers- en werknemersorganisaties ervan uitgegaan dat bij toepassing daarvan door de werkgevers geen wijziging wordt gebracht in de met betrokken werknemers overeengekomen prestatiebeloning.

b. Jeugdloon vanaf week 1 januari 2015

Functiegroep 1:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | |
| 16 jaar | 5,42 | | | | |
| 17 jaar | 6,02 | 6,30 | | | |
| 18 jaar | 7,22 | 7,58 | 7,92 | | |
| 19 jaar | 8,44 | 8,84 | 9,24 | 9,64 | |
| 20 jaar | 9,64 | 10,10 | 10,56 | 11,02 | 11,48 |

Functiegroep 3:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 5,92 | | | | | |
| 17 jaar | 6,56 | 6,88 | | | | |
| 18 jaar | 7,88 | 8,26 | 8,64 | | | |
| 19 jaar | 9,20 | 9,64 | 10,08 | 10,52 | | |
| 20 jaar | 10,52 | 11,02 | 11,52 | 12,02 | 12,52 | |
| 21 jaar | 11,82 | 12,38 | 12,94 | 13,52 | 14,08 | 14,64 |

Funcatiegroep 4:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,14 | | | | | |
| 17 jaar | 6,82 | 7,14 | | | | |
| 18 jaar | 8,18 | 8,56 | 8,96 | | | |
| 19 jaar | 9,54 | 10,00 | 10,44 | 10,90 | | |
| 20 jaar | 10,90 | 11,42 | 11,94 | 12,46 | 12,98 | |
| 21 jaar | 12,26 | 12,84 | 13,44 | 14,02 | 14,60 | 15,18 |

c. Jeugdloon vanaf 5 oktober 2015

Funcatiegroep 1:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | |
| 16 jaar | 5,48 | | | | |
| 17 jaar | 6,08 | 6,38 | | | |
| 18 jaar | 7,30 | 7,64 | 8,00 | | |
| 19 jaar | 8,52 | 8,92 | 9,32 | 9,74 | |
| 20 jaar | 9,74 | 10,20 | 10,66 | 11,12 | 11,58 |

Funcatiegroep 3:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 5,98 | | | | | |
| 17 jaar | 6,64 | 6,96 | | | | |
| 18 jaar | 7,96 | 8,34 | 8,72 | | | |
| 19 jaar | 9,30 | 9,74 | 10,18 | 10,62 | | |
| 20 jaar | 10,62 | 11,12 | 11,62 | 12,14 | 12,64 | |
| 21 jaar | 11,94 | 12,52 | 13,08 | 13,66 | 14,22 | 14,78 |

Funcatiegroep 4:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,20 | | | | | |
| 17 jaar | 6,88 | 7,20 | | | | |
| 18 jaar | 8,26 | 8,64 | 9,04 | | | |
| 19 jaar | 9,64 | 10,10 | 10,54 | 11,00 | | |
| 20 jaar | 11,00 | 11,54 | 12,06 | 12,58 | 13,10 | |
| 21 jaar | 12,38 | 12,98 | 13,56 | 14,16 | 14,74 | 15,34 |

d. Jeugdloon vanaf 1 januari 2016

Funcatiegroep 1:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | |
| 16 jaar | 5,60 | | | | |
| 17 jaar | 6,24 | 6,52 | | | |
| 18 jaar | 7,48 | 7,84 | 8,20 | | |
| 19 jaar | 8,72 | 9,14 | 9,56 | 9,98 | |
| 20 jaar | 9,98 | 10,44 | 10,92 | 11,40 | 11,88 |

Funcatiegroep 3:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,12 | | | | | |
| 17 jaar | 6,80 | 7,12 | | | | |
| 18 jaar | 8,16 | 8,56 | 8,94 | | | |
| 19 jaar | 9,52 | 9,98 | 10,44 | 10,88 | | |
| 20 jaar | 10,88 | 11,40 | 11,92 | 12,44 | 12,96 | |
| 21 jaar | 12,24 | 12,84 | 13,42 | 14,00 | 14,58 | 15,16 |

Funcatiegroep 4:

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,34 | | | | | |
| 17 jaar | 7,04 | 7,38 | | | | |
| 18 jaar | 8,46 | 8,86 | 9,26 | | | |
| 19 jaar | 9,86 | 10,34 | 10,80 | 11,28 | | |
| 20 jaar | 11,28 | 11,82 | 12,36 | 12,88 | 13,42 | |
| 21 jaar | 12,68 | 13,28 | 13,90 | 14,50 | 15,10 | 15,70 |

e. Jeugdloon vanaf 1 januari 2017

Functiegroep 1:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | |
| 16 jaar | 5,76 | | | | |
| 17 jaar | 6,40 | 6,70 | | | |
| 18 jaar | 7,68 | 8,04 | 8,40 | | |
| 19 jaar | 8,94 | 9,38 | 9,80 | 10,22 | |
| 20 jaar | 10,22 | 10,72 | 11,20 | 11,68 | 12,18 |

Functiegroep 3:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> | <i>5 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,28 | | | | | |
| 17 jaar | 6,98 | 7,30 | | | | |
| 18 jaar | 8,36 | 8,76 | 9,16 | | | |
| 19 jaar | 9,76 | 10,22 | 10,70 | 11,16 | | |
| 20 jaar | 11,16 | 11,68 | 12,22 | 12,74 | 13,28 | |
| 21 jaar | 12,54 | 13,14 | 13,74 | 14,34 | 14,94 | 15,54 |

Functiegroep 4:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> | <i>5 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,50 | | | | | |
| 17 jaar | 7,22 | 7,56 | | | | |
| 18 jaar | 8,66 | 9,08 | 9,50 | | | |
| 19 jaar | 10,12 | 10,60 | 11,08 | 11,56 | | |
| 20 jaar | 11,56 | 12,10 | 12,66 | 13,20 | 13,76 | |
| 21 jaar | 13,00 | 13,62 | 14,24 | 14,86 | 15,48 | 16,10 |

f. Jeugdloon vanaf 1 juli 2017

Functiegroep 1:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | |
| 16 jaar | 5,78 | | | | |
| 17 jaar | 6,42 | 6,74 | | | |
| 18 jaar | 7,72 | 8,08 | 8,44 | | |
| 19 jaar | 9,00 | 9,42 | 9,86 | 10,28 | |
| 20 jaar | 10,28 | 10,78 | 11,26 | 11,76 | 12,24 |

Functiegroep 3:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> | <i>5 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,30 | | | | | |
| 17 jaar | 7,00 | 7,34 | | | | |
| 18 jaar | 8,40 | 8,80 | 9,20 | | | |
| 19 jaar | 9,80 | 10,28 | 10,74 | 11,20 | | |
| 20 jaar | 11,20 | 11,74 | 12,28 | 12,82 | 13,34 | |
| 21 jaar | 12,62 | 13,22 | 13,82 | 14,42 | 15,02 | 15,62 |

Functiegroep 4:

| <i>Ervaring</i> | <i>Geen</i> | <i>1 jaar</i> | <i>2 jaar</i> | <i>3 jaar</i> | <i>4 jaar</i> | <i>5 jaar</i> |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Leeftijd | | | | | | |
| 16 jaar | 6,54 | | | | | |
| 17 jaar | 7,26 | 7,60 | | | | |
| 18 jaar | 8,70 | 9,12 | 9,54 | | | |
| 19 jaar | 10,16 | 10,64 | 11,12 | 11,62 | | |
| 20 jaar | 11,62 | 12,16 | 12,72 | 13,28 | 13,82 | |
| 21 jaar | 13,06 | 13,68 | 14,30 | 14,92 | 15,56 | 16,18 |

3. *Leerlingenlonen*

Voor werknemers die in dienst zijn als leerling zoals bedoeld in artikel 69 en artikel 73 gelden de volgende bruto uurlonen.

a. leerlingenlonen (per 1 januari 2015)

| bbl-2 | 1^e jaar | 2^e jaar |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 6,00 | 7,50 |
| 21-22 jaar | 8,00 | 8,25 |
| 23 en ouder | 9,50 | 9,75 |

| bbl-3 | 1e jaar | 2e jaar |
|--------------|----------------|----------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 8,50 | 9,00 |
| 21-22 jaar | 9,00 | 9,50 |
| 23 en ouder | 10,50 | 11,00 |

b. leerlinglonen (per 5 oktober 2015)

| bbl-2 | 1^e jaar | 2^e jaar |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 6,06 | 7,58 |
| 21-22 jaar | 8,08 | 8,34 |
| 23 en ouder | 9,60 | 9,84 |

| bbl-3 | 1e jaar | 2e jaar |
|--------------|----------------|----------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 8,58 | 9,10 |
| 21-22 jaar | 9,10 | 9,60 |
| 23 en ouder | 10,60 | 11,12 |

c. leerlinglonen (per 1 januari 2016)

| bbl-2 | 1^e jaar | 2^e jaar |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 6,22 | 7,76 |
| 21-22 jaar | 8,28 | 8,54 |
| 23 en ouder | 9,84 | 10,10 |

| bbl-3 | 1e jaar | 2e jaar |
|--------------|----------------|----------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 8,80 | 9,32 |
| 21-22 jaar | 9,32 | 9,84 |
| 23 en ouder | 10,88 | 11,38 |

d. leerlinglonen (per 1 januari 2017)

| bbl-2 | 1^e jaar | 2^e jaar |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 6,36 | 7,96 |
| 21-22 jaar | 8,48 | 8,76 |
| 23 en ouder | 10,08 | 10,34 |

| bbl-3 | 1e jaar | 2e jaar |
|--------------|----------------|----------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 9,02 | 9,56 |
| 21-22 jaar | 9,56 | 10,08 |
| 23 en ouder | 11,14 | 11,68 |

e. leerlinglonen (per 1 juli 2017)

| bbl-2 | 1^e jaar | 2^e jaar |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 6,40 | 8,00 |
| 21-22 jaar | 8,54 | 8,80 |
| 23 en ouder | 10,14 | 10,40 |

| bbl-3 | 1e jaar | 2e jaar |
|--------------|----------------|----------------|
| Leeftijd | | |
| 16-20 jaar | 9,06 | 9,60 |
| 21-22 jaar | 9,60 | 10,14 |
| 23 en ouder | 11,20 | 11,74 |

4. *Algemene loonsverhogingen*

- Per 5 oktober 2015 (week 41) worden de garantielonen met 1,0 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub b, lid 2 sub c en lid 3 sub b van dit artikel.
- Per 1 januari 2016 worden de garantielonen met 2,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub c, lid 2 sub d en lid 3 sub c van dit artikel.
- Per 1 januari 2017 worden de garantielonen met 2,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub d, lid 2 sub e en lid 3 sub d van dit artikel.
- Per 1 juli 2017 worden de garantielonen met 0,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub e, lid 2 sub f en lid 3 sub e van dit artikel.
- De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid 4 sub a t/m d werkt door in een eventuele prestatietoeslag bedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

5. *Voorlieden*

- a. Onder voorlieden worden verstaan zij die op een bouwwerk en uitsluitend of tevens in een werkplaats leiding geven aan ten minste vijf werknemers.
- b. Voor voorlieden wordt het voor hun groep rechtens geldende garantieloon verhoogd met 20% van het voor hen geldende loon. Deze verhoging kan ten hoogste 25% bedragen.

6. *Uurlonen niet genoemde functies*

De uurlonen van de niet met name genoemde functies, vallende onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden vastgesteld door cao-partijen.

Artikel 37 Prestatiebeloning

De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie wordt bij voorkeur uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.

Artikel 38 Lichtverzuim

1. Als de normale arbeidsduur als gevolg van de duisternis moet worden ingekort, moet de werkgever het vast overeengekomen loon betalen over de uren, gedurende welke niet is gewerkt. Als de werkgever kunstlicht op het werk heeft aangebracht, is de werknemer echter verplicht gedurende de normale arbeidstijd arbeid te verrichten.
2. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het vorige lid van dit artikel, ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.

Artikel 39 Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt.
2. De werknemer die zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger vertrekt van het werk of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de lid 1 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.
3. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
4. Als in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk vervoegt zonder dat er gewerkt kan worden, moet de werkgever aan de werknemer diens reiskosten vergoeden, zoals staat in de artikelen 52A en 54.

Hoofdstuk 6

Loon uta-werknemers

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op afbouwwerknemers.

Artikel 40 Werkzaamheden uta-werknemer

1. Tot uta-werknemer wordt gerekend degene die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als:
 - a. *Bedrijfsleider*: de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.
 - b. *Hoofduitvoerder*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.
 - c. *Calculator-werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het, op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het, met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.
 - d. *Administratieve werkzaamheden*: werkzaamheden die, op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht worden verricht en die bestaan uit boekhoudkundige werkzaamheden, het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het bedienen van de telefoon en verder het uitoefenen van functies, respectievelijk het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.
 - e. *Schoonmakers, kantinepersoneel en andere personen*: werknemers die een verzorgende functie uitoefenen.
2. In afwijking van het voorgaande lid worden niet als uta-werknemer beschouwd zij die de functie van directeur bekleeden.

Artikel 41 Loon uta-werknemers

1. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte dan wel te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 42.
2. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.
3. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
4. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
5. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder

- a. per 1 januari 2015

| <i>Functieniveau</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| 1 | € 1.777,00 | € 2.340,00 |
| 2 | € 1.956,00 | € 2.605,00 |
| 3 | € 2.179,00 | € 2.947,00 |
| 4 | € 2.475,00 | € 3.391,00 |
| 5 | € 2.894,00 | € 3.972,00 |
| 6 | € 3.361,00 | € 4.733,00 |

- b. Per 5 oktober 2015 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| <i>Functieniveau</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| 1 | € 1.795,00 | € 2.363,00 |
| 2 | € 1.976,00 | € 2.631,00 |
| 3 | € 2.201,00 | € 2.976,00 |
| 4 | € 2.500,00 | € 3.425,00 |
| 5 | € 2.923,00 | € 4.012,00 |
| 6 | € 3.395,00 | € 4.780,00 |

- c. Per 1 januari 2016 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| <i>Functieniveau</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| 1 | € 1.840,00 | € 2.422,00 |
| 2 | € 2.025,00 | € 2.697,00 |
| 3 | € 2.256,00 | € 3.050,00 |
| 4 | € 2.563,00 | € 3.511,00 |
| 5 | € 2.996,00 | € 4.112,00 |
| 6 | € 3.480,00 | € 4.900,00 |

- d. Per 1 januari 2017 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| <i>Functieniveau</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| 1 | € 1.886,00 | € 2.483,00 |
| 2 | € 2.076,00 | € 2.764,00 |
| 3 | € 2.312,00 | € 3.126,00 |
| 4 | € 2.627,00 | € 3.599,00 |
| 5 | € 3.071,00 | € 4.215,00 |
| 6 | € 3.567,00 | € 5.023,00 |

- e. Per 1 juli 2017 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| <i>Functieniveau</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| 1 | € 1.895,00 | € 2.495,00 |
| 2 | € 2.086,00 | € 2.778,00 |
| 3 | € 2.324,00 | € 3.142,00 |
| 4 | € 2.640,00 | € 3.617,00 |
| 5 | € 3.086,00 | € 4.236,00 |
| 6 | € 3.585,00 | € 5.048,00 |

6. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. Hierbij geldt de volgende staffel:

| <i>Jeugdstaffel</i> | |
|---------------------|-------|
| 16 jaar | 35,0% |
| 17 jaar | 40,0% |
| 18 jaar | 50,0% |
| 19 jaar | 62,5% |
| 20 jaar | 75,0% |
| 21 jaar | 87,5% |

7. a. Per 5 oktober 2015 (week 41) worden de garantielonen met 1,0 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 5 sub b van dit artikel.
 b. Per 1 januari 2016 worden de garantielonen met 2,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 5 sub c van dit artikel.
 c. Per 1 januari 2017 worden de garantielonen met 2,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 5 sub d van dit artikel.
 d. Per 1 juli 2017 worden de garantielonen met 0,5 % verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 5 sub e van dit artikel.

Artikel 42 Functie- en beloningsstructuur

Functieladder 1

Uitvoering

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft via enkele uitvoerders en/of voorlieden leiding aan de uitvoering van één of meer middelgrote bouwprojecten of een onderdeel van een groot project met circa 10 medewerkers op het werk. Onderhoudt vooral de contacten met leveranciers, hoofdaannemers en opzichter(s). Wordt eventueel geassisteerd door een hulp-uitvoerder.
 5 Geeft, via voorlieden of rechtstreeks aan vaklieden, leiding aan de uitvoering van kleine bouwprojecten of delen, respectievelijk fases van grote projecten met minder dan 7 medewerkers. Roept materiaal af, koopt kleine hoeveelheden zelf in. Verzorgt zelf planning- en kostenbewaking. Woont bouwvergaderingen bij ter assistentie van de bouwplaatsleiding.
 4 Geeft leiding aan een ploeg vaklieden met minder dan 5 medewerkers, eventueel met een meewerkend voorman, belast met de uitvoering van een of enkele kleine (deel)projecten. Geeft meetgegevens door aan de afdeling calculatie. Assisteert hoofd-uitvoerders en uitvoerders op grote projecten.

Functieladder 2

Bedrijfsbureau en tekenkamer

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 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 woningprojecten.
 4 Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of utiliteitsbouw op aanwijzingen.

- 3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen op aanwijzingen.
- 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 en controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.
- 2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.

Functieladder 3 Werkvoorbereiding

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 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 het overall-plan en afgeleide deel- en capaciteitstoeuwijzingsplannen 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 werkenadministratie.

Functieladder 4 Calculatie en inkoop

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Bepaalt in overleg met de verantwoordelijken voor commerciële zaken de bijstelling van posten op de inschrijvingsbegroting. Woont voorbesteding van kleine en middelgrote projecten bij. 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. 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. Prijsst hoeveelheidsstaten. 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.

Functieladder 5 Techniek en huishoudelijke dienst

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 4 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de keuring, de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'eerste monteur'.
- 3 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'monteur'.
- 3 Onderhoudt machines en elektrische installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines en installaties of beschadigd meubilair.
- 2 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel.
- 1 Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonmaken van de 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 verzendgereed. N.B. de reguliere diplomatoeslag blijft van toepassing.

Functieladder 6 Marketing en verkoop

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 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 verkoopsgesprekken. 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. Verstreckt 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.

Functieladder 7

Administratie en Receptie

Functie-niveau

Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan administratieve werkzaamheden, zoals productieadministratie, risicoverrekening, 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 administratieproblemen. 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 daartoe leveringsschema's 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.
- 2 Bedient een telefooncentrale en ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

Hoofdstuk 7

Vergoedingen en toeslagen

Artikel 43 Kledingtoeslag

Goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel wordt door de werkgever beschikbaar gesteld aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 3, leden 2 t/m 6. Voor niet verstrekte bedrijfskleding en veiligheidsschoeisel ontvangt de werknemer per 1 januari 2011 een netto vergoeding van € 1,29 per gewerkte dag.

Artikel 44 Gereedschaptoeslag

De werkgever stelt gereedschap ter beschikking aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 3, leden 2 t/m 6. Voor het gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per 1 januari 2011 een netto gereedschapstoeslag van € 0,70 per dag.

Artikel 45 Diplomatoeslagen

1. De werknemer, die in het bezit is van een door Savantis erkend diploma basisberoepsopleiding op niveau 2 heeft recht op een uurloon dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van het diploma 'Gezel' van de Vereniging tot Veredeling van het Ambacht of het diploma 'Voortgezette opleiding' of een door Savantis erkend diploma middelbare beroepsopleiding op niveau 3 heeft recht op een uurloon dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.
3. De jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma behaalt van een door Savantis erkende basisberoepsopleiding op niveau 2, heeft recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van € 230,-. Savantis betaalt op basis van door de school verstrekte geslaagdeninformatie automatisch de geslaagdenpremie aan de deelnemer.

Artikel 46 Bedrijfsleermeestertoeslag

De werknemer die door de werkgever is aangewezen als bedrijfsleermeester en de cursus 'leermeester/praktijkopleider' met goed gevolg heeft afgesloten, ontvangt voor de duur dat hij daadwerkelijk als bedrijfsleermeester functioneert een toeslag van 5% op zijn vast overeengekomen loon. Onder dezelfde voorwaarden wordt de desbetreffende werknemer voor een gedeelte van zijn normale werktijd vrijgesteld van productieve arbeid; zulks om de bij het bedrijfsleermeesterschap behorende taken te kunnen uitoefenen. Daarbij gelden de navolgende normen:

- bij begeleiding van één leerling-werknemer: gemiddeld 5% van de normale werktijd;
- bij begeleiding van twee tot vier leerling-werknemers: gemiddeld 10% van de normale werktijd;
- bij begeleiding van vier tot zeven leerling-werknemers: gemiddeld 20% van de normale werktijd.

Artikel 47 EHBO-toeslag

1. Als een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, geeft de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem een aanspraak op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruis-boekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld. De cursuskosten worden slechts eenmalig vergoed. De examenkosten worden maximaal twee keer vergoed.
2. 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 recht op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.
3. De reiskosten gemaakt door een werknemer in verband met het volgen van een EHBO-cursus (inclusief het maximaal twee keer afleggen van een examen) als ook de jaarlijkse oefenlessen, worden door de werkgever vergoed conform de artikel 52A en 54 lid 2.

Artikel 48 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Per geval van overwerk geeft hij zijn keuze aan.
3. Als de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan wordt aan hem boven het uurloon uitbetaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 25% uurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur 50% uurloon.
4. Als de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
5. De werkgever geeft aan de gemaakte keuze gevolg.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

Artikel 49 Beloning verschoven arbeidstijd

Bij verschoven arbeidstijd wordt uitsluitend het garantie-uurloon met 25% verhoogd van arbeid die is verricht vóór 6.00 uur dan wel na 18.00 uur.

Artikel 50 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Als arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens de uitzondering zoals mogelijk op basis van artikel 18 lid 8 sub b, wordt het uurloon met 50% verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagnacht 12 uur en zaterdagnacht 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagnacht 12 uur en zondagnacht 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koningsdag als bedoeld in artikel 1 lid 8 van deze CAO.

Artikel 51 Sollicitatievergoeding

De werkgever vergoedt de reiskosten aan sollicitanten die op uitnodiging van de werkgever een sollicitatiegesprek bijwonen.

Hoofdstuk 8

Reiskosten

Artikel 52 Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats afbouwwerknemers (t/m 31-12-2015)

1. De in de artikelen 54, 54A en 56 genoemde vergoedingen worden door de werkgever verstrekt in de volgende gevallen:
 - a. als een afbouwwerknemer op last van de werkgever (of diens vertegenwoordiger), bij wie hij ten minste een week in dienst is, wordt tewerkgesteld in een andere woonplaats;
 - b. als een afbouwwerknemer – op uitdrukkelijke aanvraag van de werkgever bij het UWV WERKbedrijf of nevenbureau in welks ressort het werk is gelegen – door tussenkomst van het UWV WERKbedrijf wordt bemiddeld voor arbeid buiten zijn woonplaats;
 - c. als de afbouwwerknemer die werkzaam is in de woonplaats of gemeente waarin hij woonachtig is en moet reizen om van zijn woning naar zijn werk te komen en terug te komen.
2. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 52A Reiskosten (vanaf 1-1-2016)

1. De werkgever is verplicht om te zorgen voor een veilig (collectief) vervoermiddel wanneer de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van zijn functie van en naar het werk moet reizen.
2. In dit artikel wordt onder (collectief) vervoermiddel verstaan alle gemotoriseerde voertuigen behalve bromfietsen, snorfietsen, scooters en fietsen.
3. De werknemer heeft recht op een kilometervergoeding van € 0,30 bruto per kilometer wanneer de werkgever niet voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel.
4. De werknemer heeft recht op een vergoeding van € 1,29 per dag voor de eerste 20 kilometer en € 0,11 voor elke meerdere kilometer wanneer de werkgever niet voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en de werknemer gebruik maakt van een eigen bromfiets of scooter.
5. De werknemer heeft recht op een kilometervergoeding van € 0,19 bruto per kilometer wanneer de werkgever voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, maar de werknemer er in overleg met de werkgever voor kiest om gebruik te maken van eigen vervoer.
6. Als naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van het openbaar vervoer, worden tegen overlegging van het vervoerbewijs de reiskosten door de werkgever vergoed. Voor reizen per trein worden de reiskosten voor de tweede klas vergoed.
7. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.
8. Dit artikel treedt op 1 januari 2016 in werking.

Artikel 53 Arbeid buiten de woonplaats uta-werknemers (t/m 31-12-2015)

1. Wordt op last van de werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:
 - a. als de uta-werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
 - b. als 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. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 53A Verhuiskosten uta-werknemers (vanaf 1-1-2016)

1. Wordt op last van de werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal wanneer de uta-werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed.
2. Dit artikel treedt op 1 januari 2016 in werking.

Artikel 54 Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding (t/m 31-12-2015)

1. Als:
 - a. een afbouwwerknemer die daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 52 in aanmerking komt;
 - b. een uta-werknemer;naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, wordt hem daarvoor een vervoermiddelenvergoeding betaald.
2. Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.
3. De in lid 2 genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

4. Als het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, wordt op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van lid 2 sub a en b. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van lid 2 sub a en b, wordt verdeeld onder de overige inzittenden. Deze vergoedingen worden ook betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.
5. Als naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, wordt door de werkgever aan de werknemer een jaar-maandkaart openbaar vervoer verstrekt.
6. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.
7. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 54A Reisuren afbouwwerknemers (t/m 31-12-2015)

1. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;
 wordt door de werkgever aan de afbouwwerknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloan, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Deze eerste 60 minuten per dag worden wel vergoed aan de afbouwwerknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt.
2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
3. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 3/4 uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisen worden als arbeidsuren betaald en de overige reisen worden als reisen betaald.
4. Ter bepaling van de reisduur wordt aangenomen dat per uur de volgende afstanden worden afgelegd:
 - a. per rijwiel 15 km;
 - b. per rijwiel met hulpmotor 25 km;
 - c. per twee dan wel driewielig motorrijtuig 40 km;
 - d. per auto 50 km.
5. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 54B Reisuren (vanaf 1-1-2016)

1. Voor de duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;
 ontvangt de afbouwwerknemer van de werkgever een vergoeding van € 10,00 bruto per uur, behoudens de eerste 45 minuten van de heenreis en eerste 45 minuten van de terugreis per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Voor de afbouwwerknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt, geldt dat het eerste halfuur van de heenreis en het eerste halfuur van de terugreis voor eigen rekening zijn, daarna wordt eveneens € 10,00 bruto per uur vergoed. Voor jeugdigen geldt niet de vergoeding van € 10,00 bruto per uur maar een vergoeding conform de jeugdstaffelpercentages als bedoeld in de artikelen 36 lid 2 en 41 lid 6.
2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
3. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 3/4 uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisen worden als arbeidsuren betaald en de overige reisen worden als reisen betaald. Het voorgaande geldt niet wanneer het dagenvenster, zoals bedoeld in artikel 18 lid 3 sub b, is verruimd.
4. Dit artikel treedt op 1 januari 2016 in werking.

Artikel 55 Dispensatie reiskosten en reisen

1. De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt vooral gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord.
2. Artikel 12 van deze cao is van toepassing bij de aanvraag van de dispensatie.

Artikel 56 Reiskosten en reisen bij kort verzuim (t/m 31-12-2015)

1. Voor:
 - a. afbouwwerknemers als bedoeld in artikel 54;
 - b. uta-werknemers;
 vergoedt de werkgever in geval van verzuim om de in artikel 28 lid 2 vermelde redenen de gemaakt reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede klas) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.

2. Afbouwwerknemers hebben alsmede recht op vergoeding van de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende uurloon.
3. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 56A Reiskosten en reisen bij kort verzuim (vanaf 1-1-2016)

1. De werkgever vergoedt in geval van verzuim om de in artikel 28 lid 2 vermelde redenen de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede klas) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.
2. Afbouwwerknemers hebben alsmede recht op vergoeding van de duur van de reis tegen een vergoeding als bedoeld in artikel 54B lid 1.
3. Dit artikel treedt op 1 januari 2016 in werking.

Artikel 57 Vergoedingen bij tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat het dagelijks huiswaarts keren onredelijk is, komt zijn voeding en logies tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis voor rekening van de werkgever.
2. a. Eenmaal per week mogen de in lid 1 bedoelde werknemers naar huis gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 18. De daaruit voortvloeiende reiskosten (bij gebruik openbaar vervoer tweede klas) worden door de werkgever vergoed.
b. Noodzakelijk te maken reizen zullen de afbouw werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende uurloon, mits de reistijd niet valt binnen de normale werktijd.
3. a. De werknemer, bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, als hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
b. De werkgever heeft het recht op zijn kosten die werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, als dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden.
c. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn/haar woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij/zij woonachtig is, mag de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer haar man/vrouw eenmaal per week op kosten van de werkgever bezoeken.

Artikel 58 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing wanneer:
 - a. het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - b. het vervoer in overleg met de werkgever door een van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. De werkgever is verplicht zijn aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt aan de werknemers en/of diens nagelaten betrekkingen, in geval van vervoer van zijn werknemers door of vanwege of in opdracht van hem of zijn vertegenwoordiger(s) door verzekering te laten dekken.

Artikel 59 Verhuizingen

Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Als een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Hoofdstuk 9

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Artikel 60 Arbeidsongeschiktheid

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 17 lid 3 van deze cao bepaalde, recht op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde (tot en met 31 december 2015);
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde (tot en met 31 december 2015);
 - c. vanaf 1 januari 2016, gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoelage.
 - d. Als een werknemer al arbeidsongeschikt is op 31 december 2015, en deze arbeidsongeschiktheid doorloopt na deze datum, dan geldt voor deze werknemer het percentage zoals dit in artikel 60, lid 1 sub a onder a en b is vastgesteld. Is de betreffende werknemer hersteld en wordt hij opnieuw arbeidsongeschikt na 1 januari 2016, dan geldt de regeling zoals verwoord in artikel 60, lid 1 sub a onder c.
 - b. Als de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde (tot en met 31 december 2015);
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde (tot en met 31 december 2015);
 - c. vanaf 1 januari 2016, gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoelage.
 - d. als een werknemer al arbeidsongeschikt is op 31 december 2015, en deze arbeidsongeschiktheid doorloopt na deze datum, dan geldt voor deze werknemer het percentage zoals dit in artikel 60, lid 1 sub b onder a en b is vastgesteld. Is de betreffende werknemer hersteld en wordt hij opnieuw arbeidsongeschikt na 1 januari 2016, dan geldt de regeling zoals verwoord in artikel 60, lid 1 sub b onder c.
 - c. De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.
 - d. De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar.
 - e. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, als en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.
 - f. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.
2. a. De werkgever mag vanaf de eerste ziekmelding één wachtdag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.
 - b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt.
 - c. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.
3. Als een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het Reglement ziekteverzuim zoals opgenomen in bijlage 6 in acht te nemen.
 4. De werknemer heeft, indien van toepassing volgens dit artikel, recht op een uitkering ten laste van de AW Afbouw. Dit lid is geldig tot en met 31 december 2015.

Artikel 61 Stimulering re-integratie

1. Als wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering re-integratie, zoals weergegeven in bijlage 7 van deze cao, en voor zover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht.
2. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.
3. De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het AW Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Als het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.

4. De werkgever heeft recht op een subsidie voor re-integratieactiviteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor re-integratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn re-integratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden vermeld in het Subsidiereglement re-integratie van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 8).
5. Dit artikel komt op 1 januari 2016 te vervallen.

Artikel 62 Mijn Loopbaan

1. Mijn Loopbaan (www.mijnloopbaan.net) is belast met de uitvoering van het sectorale loopbaanbeleid.
2. Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor een traject zoals genoemd in lid 3.
3. Door mijn Loopbaan worden de volgende trajecten uitgevoerd:
 - a. Ambitie: het adviseren en begeleiden van werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf waar ze werkzaam zijn ambiëren, maar binnen de Afbouwsector.
 - b. Preventie: het adviseren en begeleiden van werknemers die vanwege hun huidige functie worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid en daarom ander werk zoeken.
 - c. Bevorderen duurzaam inzetbaarheid: het adviseren en begeleiden van werknemers vanaf 55 jaar die in hun huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
 - d. Langdurig zieken: het laten uitvoeren van eerste en/of tweede spoor re-integratietrajecten bij werknemers die langdurig ziek zijn.
4. Voor de financiering van Mijn Loopbaan en de trajecten stellen sociale partners jaarlijks een budget beschikbaar. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.
5. Op dit artikel en de genoemde trajecten is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 12) van toepassing.
6. Lid 3 sub c en d van dit artikel treden per 1 januari 2016 in werking.

Artikel 63 80/90/100-regeling (vanaf 1-1-2016)

1. Indien uit het advies van Mijn Loopbaan en/of uit een PAGO en/of re-integratietraject inzake een werknemer vanaf 55 jaar blijkt dat verkorting van de arbeidsduur in de huidige functie van 100% naar 80% de beste optie is om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden, komt de werknemer in aanmerking voor één extra verlofdag per week. Hierbij geldt de 80/90/100-regeling: de werknemer werkt gedurende 80% van zijn werkweek, de werkgever betaalt 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%. Bij deeltijd geldt de regeling naar rato. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
2. Op lid 1 van dit artikel zijn de algemene loonsverhogingen zoals bedoeld in de artikelen 36 lid 4 en 41 lid 7 van toepassing.
3. De werkgever kan de loonkosten over de extra verlofuren declareren bij het O&O-fonds.
4. Bij declaratie als bedoeld in lid 3 kan de werkgever niet ook de loonkosten van de extra verlofdagen voor de desbetreffende bouwplaatswerknemer zoals bedoeld in artikel 23 lid 4 declareren bij het O&O-fonds.
5. Op de 80/90/100-regeling is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 12) van toepassing.
6. Dit artikel treedt per 1 januari 2016 in werking.

Artikel 64 Overlijden

1. Als een werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, vergoedt de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het normale adres in Nederland van de betrokkene aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van de werknemer of door derden worden vergoed.
2. Wanneer een werknemer overlijdt ontvangen de nabestaanden het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nabestaande verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele uitkering ingevolge de Ziekwet of de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

Artikel 65 Regeling invaliditeitspensioen

Op 1 januari 2006 is de regeling invaliditeitspensioen vervallen. Een uitzondering geldt voor die gevallen waarbij na 1 januari 2006 op grond van de WAO een recht op een uitkering herleeft, wordt behouden of wordt verkregen. Uitzonderingsgevallen dienen zich te melden bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid.

Artikel 66 WGA-gat

Werkgevers kunnen zich op vrijwillige grondslag verzekeren tegen de terugval van inkomsten van werknemers ten gevolge van de regeling Werkherwinning Gedeeltelijke Arbeidsongeschikten. Deze WGA-gat verzekering vult de vervolguutkering WGA aan tot 70% van het verlies van verdiencapaciteit (het verschil tussen de theoretisch mogelijke en feitelijke verdiensten) is gecompenseerd.

Artikel 67 Aanvulling pensioenopbouw bij werkloosheid (vanaf 1-1-2016)

1. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder deze CAO heeft onder voorwaarden gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw bij het BPF Bouw door O&O Afbouw.

2. Op dit artikel is het Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid (bijlage 13) van toepassing.
3. Dit artikel treedt per 1 januari 2016 in werking.

Artikel 68 Eindejaarsuitkering (vanaf 1-1-2016)

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO/WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
2. Werknemers die vanaf 1 januari 2016 instromen in de WAO/WIA hebben geen recht op een eindejaarsuitkering.
3. Op dit artikel is het Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid (bijlage 13) van toepassing.
4. Dit artikel treedt per 1 januari 2016 in werking.

Hoofdstuk 10

Vakonderwijs en bijscholing

Artikel 69 De vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming bevorderen. Daartoe gaat de werkgever zoveel mogelijk voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) aan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) is georganiseerd.
2. Onverminderd het bepaalde in de BPVO en met inachtneming van de artikel 72 en 73 is de werknemer voor wie een BPVO is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het aanvullend (theoretisch en praktisch) onderwijs te volgen.
3. Onverminderd het bepaalde in de BPVO en met inachtneming van de artikel 72 en 73 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een BPVO als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd;
 - b. werknemers, die aanvullend theoretisch onderwijs volgen aan avondonderwijsinstellingen, in de gelegenheid te stellen op de dagen dat zij naar de onderwijsinstelling moeten het werk zoveel eerder te beëindigen als nodig moet worden geacht;
 - c. tot het afleggen van examens en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indiensttreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert;
 - d. als een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel) kwalificatie van de Exameninstelling Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding (oftewel: MBO-niveau 2 en 3).
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (bbl-2) of de (voortgezette) vakopleiding (bbl-3) volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van ten minste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar. Als de BPVO eindigt, eindigt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst. De werknemer ontvangt het leerlingloon als bedoeld in artikel 36 lid 3.
5. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, als diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf, dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval wordt de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Artikel 70 Scholing

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.
2. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd wordt nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Artikel 71 Buitenlandse diploma's

Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Artikel 72 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 22 en 22A, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

Artikel 73 Vakopleiding via samenwerkingsverbanden

1. *Begripsomschrijvingen.*
In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. Samenwerkingsverband: een rechtspersoon van regionaal samenwerkende erkende leerbedrijven, welke is erkend als leerbedrijf en voldoet aan de eisen zoals gesteld door cao-partijen Afbouw, tot doel heeft het bevorderen van de instroom, het (doen) uitvoeren van de (praktijk)opleiding ten behoeve van de bedrijfstak Afbouw en welke met Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.

- b. Beroepsbegeleidende leerweg (bbl): een leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen die in dienst zijn van een erkend leerbedrijf cq. samenwerkingsverband en doorgaans vier dagen per week werken bij een leerbedrijf dat is aangesloten bij het samenwerkingsverband en tijdens het werk een praktijkopleiding krijgen. Voor het theoretisch onderwijs gaat de leerling gemiddeld één dag per week naar een onderwijsinstelling.
 - c. Beroepsopleidende leerweg (bol): een leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen die de opleiding via een onderwijsinstelling volgen en van tijd tot tijd praktijkstages doorlopen bij een erkend leerbedrijf.
2. Door sollicitatie of aanmelding bij een samenwerkingsverband of ROC kan een mbo-opleiding in de afbouw worden gevolgd. Een diagnostische periode van twee weken maakt deel uit van de sollicitatie/aanmeldingsprocedure. Aan de hand van de diagnostische toets wordt bepaald of de kandidaat-leerling kan worden toegelaten tot de opleiding.
 3. Een persoonlijk opleidingsplan wordt opgesteld wanneer de kandidaat-leerling tot de opleiding kan worden toegelaten. In het persoonlijke opleidingsplan wordt de leerroute uitgezet. Er zijn drie leerroutes:
 - a. De leerling is volledig geschikt bevonden voor de opleiding, wordt ingeschreven voor een bbl-opleiding en treedt op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband draagt zorg voor 15 dagen aanvullende praktijkscholing bij aanvang van en/of verspreid over de duur van de opleiding. Gedurende de aanvullende praktijkscholing ontvangt de leerling geen loon. De leerling wordt geplaatst bij een leerbedrijf dat is aangesloten bij het samenwerkingsverband en ontvangt het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 3.
 - b. De leerling is nog niet geschikt bevonden voor instroom in de bbl-opleiding en heeft eerst nog extra aanvullende praktijkscholing nodig. De opleiding begint met een aanvullende praktijkscholing van maximaal 3 maanden bij het samenwerkingsverband. Gedurende deze periode ontvangt de leerling een stagevergoeding voor de dagen dat hij stage loopt bij een erkend leerbedrijf.
 - Wanneer de aanvullende praktijkscholing met succes wordt doorlopen, kan de leerling worden ingeschreven voor de bbl-opleiding, in dienst treden bij het samenwerkingsverband en worden geplaatst bij een leerbedrijf dat is aangesloten bij het samenwerkingsverband. De leerling die in dienst is van het samenwerkingsverband ontvangt het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 3.
 - Wanneer de aanvullende praktijkscholing niet met succes wordt doorlopen, wordt de vakopleiding bij het samenwerkingsverband beëindigd.
 - c. De leerling is geschikt voor de opleiding maar heeft nog onvoldoende vaktechnische achtergrond. De leerling wordt ingeschreven voor de reguliere bol-opleiding. Afhankelijk van de ontwikkeling van de leerling kan de leerling op individuele basis in het tweede of ten minste in het derde leerjaar bij de bbl-opleiding worden ingeschreven en in dienst treden bij het samenwerkingsverband.
 4. Tussen het samenwerkingsverband en de leerling die een bbl-opleiding gaat volgen worden een arbeidsovereenkomst en beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) gesloten. Wanneer de BPVO eindigt, eindigt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst.
 5. Artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die tussen de leerling en het samenwerkingsverband is gesloten en uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van educatie.
 6. In relatie tot de samenwerkingsovereenkomst tussen de samenwerkingsverbanden en Savantis worden afspraken gemaakt over de opleidingsmethodiek, de hoogte van de stagevergoeding voor bbl-leerlingen zonder dienstverband en bol-leerlingen, alsmede de uitleentarieven die in rekening worden gebracht door samenwerkingsverbanden aan de leerbedrijven.

Artikel 74 Bijscholing

Werknemers hebben recht op gemiddeld twee dagen scholing per jaar met behoud van loon, te besteden aan een training van de sector Afbouw bij het Vakcentrum Savantis of een vergelijkbare instelling. Een werknemer kan in enig jaar maximaal drie scholingsdagen benutten, waarbij de 'te veel' genoten scholingsdagen worden verrekend met de voorgaande en/of daarop volgende jaren. De werknemer mag maximaal zes scholingsdagen opsparen.

Artikel 75 Bedrijfs cursussen

1. De werknemer is verplicht, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd te volgen, wanneer dit bij de aanstelling is overeengekomen. De inhoud van deze cursussen moet gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Als een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan neemt de werkgever ten minste 2/3 van de cursuskosten voor zijn rekening, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

Hoofdstuk 11

Vakbondsactiviteiten

Artikel 76 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Cao-partijen onderkennen het belang van contacten tussen werknemersorganisaties en hun leden, en de leden onderling. Dit geldt ook voor de ondersteuning van gekozen leden van de ondernemingsraad door de werknemersorganisaties. Om dit mogelijk te maken worden de volgende faciliteiten ter beschikking gesteld:

1. De werknemersorganisaties kunnen binnen elke onderneming of een werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, uit hun leden één contactpersoon aanwijzen. De werkgever wordt hierover geïnformeerd.
2. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld contact te hebben met de overige leden van zijn werknemersorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.
3. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld binnen de werktijd contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn werknemersorganisatie.
4. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld tijdens werktijd contact te hebben met de ondernemingsraad, wanneer deze daar het initiatief toe neemt.
5. De contactpersonen krijgen – binnen redelijke grenzen - vrijaf met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Het maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers wordt daarbij niet overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever stelt op verzoek – als regel buiten de bedrijfstijd – bedrijfsruimte beschikbaar voor bijeenkomsten van de leden van de werknemersorganisatie met de contactpersoon en/of de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn vakbondswerk benadeeld wordt, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De arbeidsovereenkomst met de werknemer die contactpersoon is, of dat in de voorgaande 2 jaar is geweest, kan de werkgever niet om die reden beëindigen.

Artikel 77 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever eenmaal per jaar een vergoeding van € 50,- netto in de kosten van de vakbondscontributie die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van een werknemersorganisatie waaruit blijkt dat de contributie is betaald.

Hoofdstuk 12

Arbeidsomstandigheden

Artikel 78 Verpakkingsmaterialen en asbest

1. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmerkorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.
2. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
3. Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
4. Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.
5. De werkgever kan de werknemer niet verplichten te werken op stellen.

Artikel 79 Stichting Arbouw

1. De werknemers hebben recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. De werknemers hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket wordt verwezen naar bijlage 9 bij deze cao.
3. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren als een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 80 Arbocatalogus afbouw

Er is een arbocatalogus voor de afbouw (www.arbocatalogus-afbouw.nl). De catalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers vallende onder de werkingssfeer van deze cao. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de afbouwsector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

Artikel 81 Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van het afbouwinstrument: RI&E Midden en Kleinbedrijf (RI&E MKB). Dit instrument is door werkgevers- en werknemersorganisaties als branche-instrument voor de sector goedgekeurd.
2. Bedrijven die 25 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E MKB hebben gebruikt behoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Bij bedrijven vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker houdt zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig:
 - Meewerken aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij heeft wel een belangrijke rol bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak.
 - Nauw samenwerken met en adviseren aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen.
 - Meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.
4. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers, afspraken te maken over de naleving van de voor de onderneming geldende RI&E en het plan van aanpak en/of over de wijze waarop de onderscheiden RI&E en plannen van aanpak op elkaar dienen te worden afgestemd. De te maken afspraken worden voordat met het werk wordt aangevangen bij voorkeur schriftelijk vastgelegd.

Artikel 82 Veiligheid

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties worden door de werkgever of, indien afgesproken, door de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever geeft op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan dat het dragen van de helmen verplicht is. Iedere werknemer tekent voor ontvangst van de veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal en draagt zorg.
2. De werkgever treft in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne. Ook bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), overlegt de werkgever met de werknemers in zijn onderneming.

3. De werkgever maakt in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleed- en wasgelegenheid.
4. De werkgever zorgt voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips- en gasbetonblokken te weten:
 - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
 - doelmatige gehoorbescherming.
5. De werkgever zorgt voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondspuiter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen en tijdelijk andere werkzaamheden verrichten.
7. Werknemers kunnen in het kader van 'Verder met Vakmanschap' een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door het Kenniscentrum Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, dan wel wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Als dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door cao-partijen ingestelde arbocommissie.
8. Als de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 18 lid 3, moet naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan inroepen.
9.
 - a. De werkgever is verplicht de werknemer de in bijlage 10 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld.
 - b. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:

| | |
|---------------------|----------------------------|
| 1e overtreding | schriftelijke waarschuwing |
| 2e overtreding | boete van netto € 11,- |
| 3e overtreding e.v. | boete van netto € 22,- |
 - c. Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag.
 - d. Als ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon.
 - e. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor re-integratiedoelinden.

Artikel 83 Arbeidsongeschikte werknemers

1. De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.
2.
 - a. Wanneer een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zoekt zijn werkgever binnen zijn onderneming naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
 - b. Voor zover de financiële middelen het toelaten, wordt zodra een werknemer instroomt in de WIA/WAO met behulp van een professioneel bureau beziens of re-integratie – bij voorkeur binnen de bedrijfstak – mogelijk is. Als re-integratie mogelijk blijkt te zijn, wordt aan betrokkene een individueel re-integratietraject aangeboden.
3. Een arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid slechts ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat geen passend werk voorhanden is dan wel binnen een tijdsbestek van een half jaar voorhanden komt.
4. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te werken. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van hele dagen werken.
5. Bij vervulling van een vacature heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voor de vacante functie en voorheen bij die werkgever heeft gewerkt, als eerste aanspraak op die functie.
6. Een arbeidsongeschikte werknemer kan niet verplicht worden een hogere productie te leveren dan reëel is op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 84 Tochtvrije arbeid

1. Vanaf 1 september tot 1 mei zullen op de bouwwerken, in overleg en met medewerking van de bouwdirectie, de hoofdaannemer en/of de opdrachtgever, alle werkzaamheden als genoemd in artikel 3, werkingsfeer, tochtvrij moeten kunnen geschieden.
2. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de bouwwerken rondom met glas of met een ander lichtdoorlatend materiaal zijn dichtgemaakt.
3. Zolang de bouwwerken niet aan de voorwaarden in lid 2 gesteld beantwoorden, worden deze geacht voor de werkzaamheden zoals genoemd in lid 1 nog niet gereed te zijn, tenzij door cao-partijen Afbouw dispensatie van het gestelde in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt verleend.

Hoofdstuk 13

Bijzondere bepalingen

Artikel 85 Allochtone werknemers

1. Ten aanzien van allochtone werknemers wordt bepaald dat:
 - zij recht hebben aansluitend aan hun vakantieperiode 3 weken onbetaald verlof te nemen als het vaderland wordt bezocht;
 - zij recht hebben op drie voor hen specifieke al dan niet religieuze feest- en gedenkdagen, snipperdagen voor eigen rekening op te nemen;
 - wordt bevorderd, dat alle voor de allochtone werknemers relevante mededelingen in hun taal – dan wel anders voor hen begrijpelijk – schriftelijk of mondeling worden bekend gemaakt.
2. Het verdient aanbeveling, dat de werkgever, die één of meer allochtone werknemers in dienst heeft, aan de volgende zaken zijn medewerking geeft:

Taalcursus

Te bevorderen, dat deze werknemer(s) door middel van een taalcursus de Nederlandse taal gaat(n) leren.

Gezinshereniging

Bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) medewerking te verlenen aan het verkrijgen van een verblijfsvergunning voor de gezinsleden, alsmede aan een geschikte huisvesting.

Bijlage 1

Protocollen

1. *Lonen*

Partijen onderzoeken de mogelijkheden om te komen tot een nieuwe functie- en loonstructuur, waarbij als uitgangspunt geldt dat jonge werknemers worden beloond naar ervaring, competenties en opleidingsniveau.

2. *Uitzendarbeid*

Partijen maken in deze cao-periode afspraken met ABU en NBBU over de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten die actief zijn in de Afbouwsector. Dit gebeurt op basis van de bestaande protocolafspraken.

3. *Aanvullende verzekering opbouw en duur WW*

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de acht afspraken (waaronder de afspraak over de fiftyfifty premieverdeling die budgetair- en lastenneutraal ingevoerd wordt) die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Werkgevers en werknemers nemen beiden 50% van de premie voor hun rekening. Cao-partijen spreken de bereidheid uit zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. Op het moment dat er geen Private Aanvullende WW-fonds komt, treden partijen met elkaar in overleg.

4. *Bouw ID-pas*

Cao-partijen voor de Bouwnijverheid ontwikkelen een Bouw ID-pas. Cao-partijen Afbouw sluiten zich hierbij aan en verankeren het verplichte gebruik van deze pas in de cao. Daartoe zal deze cao indien nodig tussentijds worden gewijzigd. In de Bouw ID-pas worden de gegevens vastgelegd van de werknemer en de werkgever/inlener, resp. de zelfstandige en de opdrachtgever. Alle arbeidskrachten op de bouwplaats - inclusief zelfstandigen en uitzendkrachten - dienen in het bezit te zijn van een Bouw ID-pas. Zij melden zich bij het betreden van de bouwplaats met de pas aan. Invoering vanaf 1 januari 2016. Deze cao-afspraken gelden onder het voorbehoud van avv van de verplichtstelling voor de werkgever en opdrachtgever om met een Bouw ID-pas te werken.

5. *Modelovereenkomst arbeidsrelatie zelfstandigen*

De Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) voor zzp'ers wordt naar verwachting per 1 januari 2016 vervangen door een overeenkomst inzake de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Aan de hand hiervan beoordeelt de Belastingdienst of de opdrachtgever loonheffing moet inhouden. Partijen ontwikkelen gezamenlijk een modelovereenkomst voor de Afbouwsector. Na goedkeuring door de Belastingdienst wordt deze in de cao opgenomen en ge-upload op de Bouw ID-pas.

In de modelovereenkomst worden in ieder geval de volgende elementen opgenomen:

- De opdrachtgever en zelfstandige gaan een duidelijk afgebakende opdracht aan ten aanzien van de werkzaamheden.
- De zelfstandige beschikt in verband met veiligheidseisen op de bouwlocaties over een VOL/VCA-certificaat en eventueel andere noodzakelijke certificaten in verband met toegang tot de locatie of de uitvoering van werkzaamheden.
- De zelfstandige is vrij in het indelen van zijn werkzaamheden in overleg met de opdrachtgever.
- Inschrijving bij de Kamer van Koophandel.
- Aansprakelijkheidsverzekering.

Vanaf de totstandkoming van de modelovereenkomst wordt een periode van twee jaar genomen waarin het gebruik wordt gestimuleerd. Daarna wordt de modelovereenkomst verplicht gesteld. In het geval bij controle geen modelovereenkomst wordt overlegd, is een schadevergoeding verschuldigd.

Voor de implementatie van deze cao-afspraken wordt deze cao tussentijds gewijzigd. Deze cao-afspraken gelden onder voorbehoud van algemeen verbindend verklaring.

6. *Garantiebanen arbeidsgehandicapten*

Partijen nemen hun aandeel in de afspraak uit het sociaal akkoord om garantiebanen voor arbeidsgehandicapten te creëren. Zij bevorderen dat er in de Afbouwsector ten minste 60 garantiebanen komen voor Wajongers met verdien capaciteit, mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst en arbeidsgehandicapten met een arbeidsbeperking die vallen onder de Participatiewet.

Bijlage 2

Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals geldend 1 juli 2015, waarnaar in de cao wordt verwezen.

Artikel 7:670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
 12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
 13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7:678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;

- k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:690

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Bijlage 3

Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers, als bedoeld in artikel 4 van deze cao.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 18 De arbeidsduur

- Lid 1, lid 3 sub a en b, lid 5, lid 6 en lid 8.
- Voor lid 5 is de toestemming van de ondernemingsraad niet aan de orde.

Artikel 19 Overwerk

- De toestemming van de ondernemingsraad is niet aan de orde.

Artikel 28 Kort verzuim

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- Lid 2 sub o voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.
- Lid 2 sub p.

Artikel 54A en 54B Reisuren

Het hele artikel is van toepassing. Voor lid 2 geldt de volgende verduidelijking:

- Onder de duur van de reis als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug.

2. Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat

Artikel 22 en 22A Aantal verlofdagen

Artikel 24 Vakantie, snipper- en feestdagen afbouwwerknemers

- Lid 1 t/m lid 6, 8 en 10.
- Lid 9, voor zover het gaat om het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie.

Artikel 25 Vakantie, verlof- en feestdagen uta-werknemers

Artikel 26 Roostervrije dagen

Artikel 27 en 27B Vergoeding Verlofdagen en dagen vrijaf afbouwwerknemers

- art. 27 lid 1 en 3.

Artikel 31 Palliatief verlof

3. Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen

Artikel 34 Algemeen

- Lid 1.

Artikel 35 Groepsindeling en functieomschrijvingen

Artikel 36 Garantielonen

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- Lid 2 sub a.

Artikel 37 Prestatiebeloning

Artikel 41 Loon uta-werknemers

Artikel 42 Functie- en beloningsstructuur

Artikel 43 Kledingtoeslag

Artikel 44 Gereedschaptoeslag

Artikel 48 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 49 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 50 Beloning werken op zaterdag, zondagen en feestdagen

4. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers – in het bijzonder voor uitzendbedrijven

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 5 van deze cao en naar de cao voor uitzendkrachten.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 38 Lichtverzuim

Artikel 39 Onwerkbaar weer

Artikel 78 Verpakkingsmaterialen en asbest

Artikel 79 Stichting Arbouw

- Lid 1 en 3.

Artikel 82 Veiligheid

- Lid 1 t/m 6.

- Lid 8.

Artikel 84 Tochtvrije arbeid

- Lid 1 en 2.

6. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren

Geen artikelen van toepassing.

7. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 13 lid 1

2. Arbeid

Artikel 14 lid a t/m d

3. Loon

Artikel 34 lid 3 sub a

4. Arbeidsomstandigheden

Artikel 79

Artikel 81

Bijlage 4

Normregeling arbeidstijden, als bedoeld in artikel 18 lid 1 van deze cao.

| Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder | |
|---|--|
| Onderwerp | Normregeling |
| minimum rusttijden wekelijkse rust. dagelijkse rust | 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) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur) |
| Zondagsarbeid arbeidsverbod zondagsbepaling | Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) 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. In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken |
| maximum arbeidstijden (structureel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 13 weken | 9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) |
| Aanvullende regels als er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur. minimum rust na 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten maximum arbeidstijd per nachtdienst. maximum arbeidstijd per 13 weken. maximum aantal nachtdiensten. maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten | 14 uur 48 uur 8 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) |
| Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 13 weken maximum arbeidstijd inclusief reistijd en pauze | 11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) 1½ uur |
| Aanvullende regels bij overwerk als er sprake is van nachtdiensten maximum arbeidstijd per nachtdienst maximum arbeidstijd per 13 weken | 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) |
| Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) arbeidstijd per dienst > 5½ uur arbeidstijd per dienst > 8 uur arbeidstijd per dienst > 10 uur | ½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten |

| Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder) | |
|---|---|
| Consignatie (afwijking rusttijd en pauze) | Standaard- en overlegregeling |
| periode zonder consignatie per 4 weken | 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur |
| consignatie voor en na een nachtdienst | niet toegestaan |
| maximum arbeidstijd per 24 uur | 13 uur |
| maximum arbeidstijd per week | 60 uur |
| maximum arbeidstijd per 13 weken | gemiddeld 45 uur per week (585 uur) |
| maximum arbeidstijd per 13 weken als de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat | gemiddeld 40 uur per week (520 uur) |
| minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie | ½ uur |

| Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar | |
|--|---|
| Onderwerp | Normregeling |
| Bijzondere bepaling als arbeid wordt verricht gelijkstelling met arbeidsrust | schooltijd = arbeidstijd |
| Minimum rusttijden wekelijkse rust dagelijkse rust | 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 |
| Zondagsarbeid arbeidsverbod zondagsrust | Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) 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; als op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij. |
| Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 4 weken | 9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (160 uur) |
| Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur) arbeidstijd per dienst > 4¼ uur arbeidstijd per dienst > 8 uur | ½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten |

Bijlage 5

Verlofdeclaratierereglement, als bedoeld in artikel 33 van deze cao.

Artikel 1 Definities

- a. Werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao Afbouw.
- b. Werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao Afbouw.
- c. Fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw.
- d. Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw.
- e. Cao Afbouw: Cao Afbouw 2015-2017.
- f. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) als wordt overgelegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst; of
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).
- g. PGGM: het administratiekantoor van de bedrijfseigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.

Artikel 2 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner, zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de cao wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 3 Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door werkgever als werknemer ondertekende door PGGM voorgeschreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het rouwverlof door PGGM zijn ontvangen, worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan PGGM een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend, wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan PGGM actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 4 Wijze van declaratie palliatief verlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof waarvoor vergoeding wordt gewenst het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door PGGM voorgeschreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van een doktersverklaring of een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof door PGGM zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan PGGM een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend door de werknemer wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan PGGM actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 5 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na afloop van de periode van het kortdurend zorgverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door PGGM voorgeschreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van een verklaring waarin een deskundige derde de noodzaak van het kortdurend zorgverlof bevestigt.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het kortdurend zorgverlof door PGGM zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan PGGM een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan PGGM actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 6 Hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt per uur, waarvoor recht op vergoeding bestaat, het vast overeengekomen uurloon en de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds, plus een opslag in de vorm van een gemiddeld percentage ter compensatie van de over dat uurloon verschuldigde werkgeversdelen van de premies.
2. Op de vergoeding worden uitkeringen in verband met rouwverlof, palliatief verlof of kortdurend zorgverlof uit anderen hoofde in mindering gebracht.

Artikel 7 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat PGGM de declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij PGGM bekende bank- of gironummer van de werkgever.

Artikel 8 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het Fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

1. Als uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het Fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het Bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Als uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het Bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het Fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 10 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het Fonds te verzekeren, kunnen door het Bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2011.

Artikel 12 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Verlofdeclaratierglement O&O-fonds Afbouw.

Bijlage 6

Reglement ziekteverzuim, als bedoeld in artikel 60 lid 3 van deze cao.

Preambule

Controlevoorschriften alsmede de toepassing van sancties moeten worden getoetst aan normen van redelijkheid en billijkheid, zonder hiermede de suggestie van vrijblijvendheid te wekken. Dit betekent over het algemeen dat bij overtreding van de voorschriften de sancties onverkort zullen worden toegepast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. verzuimreglement: in overeenstemming met boek 7, titel 10, afdeling 6 en 7 BW;
- b. ziekte: ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van een naar medische maatstaven vast te stellen ziekte;
- c. meldpunt: een door de werkgever aan te geven punt waar de ziekte moet worden gemeld;
- d. verblijfadres: de plaats waar de werknemer feitelijk verblijft;
- e. Arbodienst; de door de werkgever gecontracteerde arbodienst krachtens de arbeidsomstandighedenwet;
- f. deskundigenoordeel: een onderzoek en een oordeel zoals omschreven in artikel 56 van de organisatiewet Sociale Verzekeringen;
- g. cao: de collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw.

Artikel 2 Ziekmeldingen

1. Een werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten is verplicht zijn werkgever hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen voor uiterlijk 09.00 uur in de ochtend van de eerste dag waarop in het bedrijf van zijn werkgever wordt gewerkt. Als de werkgever niet bereikbaar is, moet de werknemer voor 10.00 uur de arbodienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis stellen.
2. Ontstaat de arbeidsongeschiktheid op het werk dan moet deze melding terstond geschieden.

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

1. Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Als de werkgever niet bereikbaar is, moet de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de arbodienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis stellen.
2. De werknemer moet bij ziekte tijdens vakantie of verblijf in het buitenland zich zo spoedig mogelijk onder behandeling laten stellen van een arts en de gegeven voorschriften op te volgen.
3. De werknemer moet bij ziekte tijdens verblijf in het buitenland aan de behandelend arts een verklaring van ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid vragen. Deze verklaring moet de werknemer onmiddellijk naar de werkgever sturen, dan wel laten sturen. Een kopie van de verklaring moet worden overhandigd bij terugkomst.
4. Als de werknemer bij verblijf in het buitenland niet tijdig kan terugkeren naar Nederland, moet hij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt hiervan onmiddellijk in kennis (laten) stellen. Bij daadwerkelijke terugkeer in Nederland meldt de werknemer zich bij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt.

Artikel 4 Informatie ziekmelding

1. De werknemer moet bij ziekmelding naast het verblijfadres dan wel verpleegadres tevens de waarschijnlijke duur van de afwezigheid aangeven. Op verzoek van de arbodienst is de werknemer gehouden de volgens de arbodienst benodigde informatie over de arbeidsongeschiktheid te verstrekken.
2. Bij overmachtsfactoren zoals acute opname en vervoer per ambulance moet zo spoedig mogelijk de werkgever dan wel de arbodienst hiervan in kennis worden gesteld.

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

1. Vanaf de eerste ziekmelding is de werknemer verplicht de eerste drie dagen van 09.00 uur tot 16.30 uur per dag op het verblijfadres aanwezig te zijn, tenzij de werknemer afwezig is met toestemming van de werkgever, dan wel indien de werknemer afwezig is wegens een medische behandeling. Desgevraagd moet de werknemer hiervan een verklaring kunnen overleggen.
2. Vanaf de vierde dag is de werknemer verplicht van 10.00 uur tot 14.30 uur op het verblijfadres aanwezig te zijn. Afwijking van deze tijdstippen is mogelijk na toestemming van de werkgever, tenzij de werknemer weer het werk heeft hervat.
3. Vanaf de vierde week na aanvang van de ziekte kan de werknemer alleen na medisch advies van de arbodienst door de werkgever worden verplicht om op de in lid 2 genoemde tijden aanwezig te zijn. Uiteraard is de werknemer wel gehouden aan de gestelde controlevoorschriften van de arbodienst te voldoen.
4. De werknemer maakt controle door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, of de arbodienst tijdens ziekte mogelijk.

Artikel 6 Genezing en controle

1. De werknemer belemmert zijn genezing niet.
2. Indien noodzakelijk, dan wel op advies van de arbodienst stelt de werknemer zich onder behandeling van een arts. De door deze arts gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.

3. De werknemer is gehouden om de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid door de arbodienst te laten controleren, en de door deze arbodienst gegeven voorschriften op te volgen.
4. Zodra de werknemer hersteld is of hersteld is verklaard, moet de werknemer de werkgever daarvan per omgaande in kennis stellen.
5. Wanneer de werknemer zich niet kan verenigen met het oordeel van werkgever dan wel de arbodienst inzake de beëindiging van arbeidsongeschiktheid, danwel wanneer de werknemer of de werkgever een deskundigenoordeel (second opinion) aanvraagt bij UWV, dienen de werkgever en de werknemer elkaar hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
6. Deze informatieplicht geldt eveneens als werkgever en werknemer op andere wettelijke gronden besluiten tot de aanvraag van een deskundigenoordeel (second opinion) ex artikel 56 organisatiewet Sociale Verzekeringen.

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

1. Het is de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid niet toegestaan nevenactiviteiten te verrichten, tenzij de werkgever na geneeskundig advies van de arbodienst daarvoor toestemming verleent.
2. De werknemer is op eerste aanvraag van de werkgever verplicht de door de arbodienst aangegeven passende arbeid te verrichten, waartoe de werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid in staat is.
3. Vakantie tijdens ziekte is niet toegestaan, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft verleend.

Artikel 8 Sancties

1. Onverminderd de bepalingen der wet en deze cao tot doorbetaling van loon tijdens ziekte, is de werkgever in een tijdsbestek van een jaar vanaf de eerste overtreding gerechtigd de volgende sancties op te leggen indien de bepalingen van dit reglement door de werknemer niet worden nageleefd:
 - eerste overtreding: schriftelijke waarschuwing;
 - tweede overtreding: boete van € 22,-;
 - derde overtreding: één dag geen aanspraak op loon;
 - vierde overtreding: twee dagen geen aanspraak op loon.
2. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor re-integratiedoeleinden.
3. Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften van dit reglement wordt de schending van deze voorschriften als één overtreding gezien en kan slechts eenmaal een sanctie conform de bepalingen van lid 1 van dit artikel worden opgelegd.

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

Bijlage 7

Reglement stimulering re-integratie, als bedoeld in artikel 61 lid 1 van deze cao.

Artikel 1 Werkingsfeer

Iedere werknemer waarop de cao Afbouw van toepassing is heeft ter aanvulling van zijn loon in het 2e ziektejaar onder voorwaarden en voor zover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn, recht op een vergoeding in de vorm van een vast bedrag per dag over de dagen waarop de werknemer re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie verricht.

Artikel 2 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. re-integratieactiviteit: een door een gecertificeerde verzuimbegeleider geaccordeerde behandeling, training, cursus of aanpassing van werk die past binnen het vastgestelde plan van aanpak en is gericht op herinschakeling in het arbeidsproces.
- b. arbeidstherapie : er is sprake van arbeidstherapie als na een periode van verzuim voor een beperkt aantal uren per week in het bedrijf arbeid wordt verricht die door een gecertificeerde verzuimbegeleider als arbeidstherapie wordt aangemerkt.
- c. fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw.
- d. PGGM: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/loerenbedrijf.

Artikel 3 Vergoeding

1. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding wordt door cao-partijen vastgesteld.
2. Voor werknemers met een leeftijd van 16 tot en met 21 jaar, wordt bij het toekennen van de vergoeding het jeugdstaffelpcentage toegepast, zoals genoemd in artikel 36 lid 2 en artikel 41 lid 6 van deze cao.
3. Werknemers van wie de afgesproken normale arbeidstijd minder dan 7 1/2 uur per dag bedraagt ontvangen een vergoeding naar rato van de afgesproken normale arbeidstijd per dag.
4. De vergoeding wordt in opdracht van het fonds verstrekt door PGGM op basis van een (digitale) aanvraag en door werknemer ingediende declaraties.
5. Op de vergoeding worden uitkeringen en/of andere vergoedingen in verband met re-integratieactiviteiten of arbeidstherapie uit anderen hoofde in mindering gebracht.
6. De vergoeding wordt in eerste instantie voor maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
7. Declareren is slechts mogelijk over loonperiodes van 4 weken zoals die ook voor de inning van de premies worden gehanteerd.
8. Aanvragen worden slechts gehonoreerd indien en voor zover er nog budget voor deze regeling beschikbaar is.
9. Wanneer de werknemer voorafgaande aan de definitieve aanvraag informeert of er voldoende budget aanwezig is, ontstaat recht op vergoeding op het moment dat PGGM per e-mail of brief bevestigt dat er voldoende budget is om een gehele of gedeeltelijke vergoeding te verstrekken.
10. Wanneer bij de definitieve aanvraag blijkt dat niet aan de voorwaarden die het reglement stelt om in aanmerking te komen voor de vergoeding wordt voldaan, vervalt het in lid 6 genoemde recht.
11. Het budget voor de regeling wordt elk jaar voor een periode van één jaar door het bestuur van het fonds vastgesteld

Artikel 4 Aanvraagprocedure

1. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet de werknemer met instemming van de werkgever voor aanvang van de re-integratieactiviteit of arbeidstherapie bij PGGM een aanvraag indienen onder vermelding van de datum van aanvang en het vermoedelijke aantal dagen per week en de duur van de re-integratieactiviteit of arbeidstherapie.
2. De vergoeding wordt in eerste instantie over maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
3. PGGM stuurt de werknemer een definitieve bevestiging van de toekenning van de vergoeding of een deel van de vergoeding.
4. Door indiening van de (digitale)aanvraag geven de werknemer en de werkgever aan PGGM een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren.

Artikel 5 Aanvraagprocedure zonder instemming werkgever

1. Als de werkgever aantoonbaar weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer aantoonbaar re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie verricht kan de werknemer zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.
2. Als de werkgever weigert mee te werken aan re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie en weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer zich tot een erkend bureau heeft gewend voor het realiseren van een re-integratietraject of arbeidstherapie kan de werknemer eveneens zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.
3. Als lid 2 van toepassing is wordt de dag van melding bij een erkend bureau als dag van ingang van de vergoeding aangemerkt.

Artikel 6 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat PGGM een declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij PGGM bekende bank- of gironummer van de werknemer.

Artikel 7 Bezwaar

Als een werknemer meent dat PGGM op grond van de normale eisen van redelijkheid en billijkheid niet tot een specifiek besluit op een aanvraag zou hebben mogen komen kan desbetreffende werknemer bezwaar aantekenen bij cao-partijen Afbouw.

Artikel 8 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven of medisch gegevens ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

1. Als uit een onderzoek, ingesteld door het fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Als uit een onderzoek, ingesteld door het fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 10 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het fonds te verzekeren, kunnen door het bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2006 en is voor het laatst gewijzigd met ingang van 1 september 2015.

Artikel 12

Dit reglement komt te vervallen op 1 januari 2016.

Artikel 13 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement stimulering re-integratie.

Bijlage 8

Subsidiereglement re-integratie, als bedoeld in art. 61 lid 4 van deze cao.

Artikel 1

Het O&O-fonds Afbouw levert ten behoeve van werkgevers en werknemers in de afbouw op verzoek van cao-partijen een bijdrage aan de re-integratie van zieke werknemers in het arbeidsproces.

Artikel 2

- a. Onder werkgever wordt verstaan, de werkgever op wie de cao afbouw van toepassing is.
- b. Onder werknemer wordt verstaan, de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao afbouw.
- c. Onder re-integratiebemiddeling wordt verstaan de bemiddeling naar instanties die zorg dragen voor een vervroegd herstel van de arbeidsongeschikte werknemer ten behoeve van werkherhating in de eigen onderneming in eigen of ander werk of herplaatsing in of buiten de eigen onderneming.
- d. Onder casemanagement wordt verstaan het fungeren als casemanager op basis van de aanwijzing daartoe in het Plan van Aanpak op basis van de Wet Verbetering Poortwachter.
- e. Onder interventies wordt verstaan de behandeling van een werknemer door derden organisaties op het gebied van specifieke diagnostiek, of zelfstandige behandeling ter omzeiling van wachtlijsten dan wel conflictbemiddeling tussen werkgever en werknemer.
- f. Onder cao-partijen wordt verstaan de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw.

Artikel 3

Ten behoeve van de verwezenlijking van de bijdrage genoemd in artikel 1, levert het O&O-fonds een financiële bijdrage door het toekennen van een subsidie aan een werkgever voor de werkzaamheden van een re-integratiebemiddelaar.

Artikel 4

1. De activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen zijn:
 - Casemanagement 50% van de kosten met een maximum van € 600,- per verzuimgeval.
 - Interventie 50% van de kosten met een maximum van € 3.000,- per verzuimgeval.
2. Wanneer de kosten voor casemanagement meer bedragen dan € 1.200,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de re-integratiebemiddelaar.
3. Wanneer de kosten voor een interventie meer bedragen dan € 6.000,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de re-integratiebemiddelaar.

Artikel 5

De subsidie wordt toegekend, mits de re-integratiebemiddelaar door cao-partijen wordt erkend en mits de door de re-integratiebemiddelaar gerekende prijs voor casemanagement of de bemiddeling of interventie als redelijk kan worden beschouwd. Het O&O-fonds heeft de mogelijkheid om in geval van een onredelijk hoge prijs, een lager subsidiebedrag dan 50% van de kosten toe te kennen.

Artikel 6

De subsidie kan door de werkgever, of namens de werkgever door zijn arbodienst of zijn intermediair worden aangevraagd bij het O&O-fonds. De subsidieaanvraag moet schriftelijk worden gedaan, met de bijbehorende factuur en bijlagen van de re-integratiebemiddelaar.

Artikel 7

1. Wanneer een zieke werknemer gebruik wenst te maken van casemanagement of een interventie en zijn werkgever werkt niet mee aan het re-integratieproces, bestaat de mogelijkheid om toch gebruik te maken van de subsidieregeling, onder de volgende voorwaarden:
 - Door een re-integratiebemiddelaar is vastgesteld dat de werkgever weigert mee te werken.
 - De werknemer heeft op advies van een re-integratiebemiddelaar en op eigen kosten een Deskundigen Onderzoek (DO) aangevraagd bij het UWV. De kosten voor het DO komen voor subsidie in aanmerking.
 - Uit het DO blijkt dat de re-integratiebemiddeling is geïndiceerd en dat de werkgever weigert mee te werken aan de re-integratie van de werknemer.
2. De subsidie voor een DO kan door de werknemer worden aangevraagd door een schriftelijk verzoek te richten en de factuur toe te zenden aan het O&O-fonds.

Artikel 8

1. Subsidieverstrekking aan de werkgever vindt plaats door het O&O-fonds, binnen 2 maanden na ontvangst van het subsidieverzoek en bijbehorende bijlagen.
2. Subsidieverstrekking aan de werknemer inzake een Deskundigen Onderzoek van UWV, vindt plaats door het O&O-fonds binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek en de factuur.
3. Wanneer een werkgever weigert mee te werken aan de re-integratie van een werknemer, vindt subsidieverstrekking plaats door het O&O-fonds rechtstreeks aan de re-integratiebemiddelaar binnen 2 maanden na ontvangst van de factuur.

Artikel 9

Het bestuur van het O&O-fonds kan aanvullende voorwaarden verbinden aan het verstrekken van de subsidie.

Artikel 10

Het bestuur van het O&O-fonds kan tussentijds beslissen de subsidieregeling stop te zetten, wanneer het door cao-partijen vastgestelde budget is uitgeput.

Artikel 11

Deze subsidieregeling stopt per 31 december 2015. Na deze datum kunnen er geen declaraties meer worden ingediend voor re-integratiebemiddelingen die na 31 december 2015 zijn gestart.

Vastgesteld op 11 december 2009 en nadien gewijzigd

Bijlage 9

Individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket, als bedoeld in artikel 79 lid 2 van deze cao.

Het individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket: de werkgever is vrij in de keuze van de arbodienst voor de uitvoering van het individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Voorwaarde hierbij is, dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst heeft met Arbouw.

Het individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket omvat:

1. Een intredekeuring. 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.
2. 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.
3. Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62 jaar. Daarna individueel op indicatie.
4. Een arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
5. Vervolgactiviteiten, voor zover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.
6. De activiteiten in het kader van het individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket 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.
7. Gericht Periodiek Onderzoek (GPO), gericht op beroepen, waaraan bijzondere gezondheidsrisico's zijn verbonden of waarbij de juiste taakuitoefening van groot belang is voor de veiligheid van de betrokkene en/of van andere werknemers.

Het GPO onderzoek 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, waarbij rekening wordt gehouden met de gezondheidsrisico's van de desbetreffende beroepen.

Bijlage 10

Persoonlijke beschermingsmiddelen, als bedoeld in artikel 82 lid 9 van deze cao.

| | GEHOOR-BESCHERMING | ADEM-BESCHERMING | HANDSCHOENEN | VEILIGHEIDSBRIL | BESCHERMENDE KLEDING | VEILIGHEIDSSCHOENEN |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| MINERAALGEBONDEN VLOEREN | Bij hakken en frezen | P3 stofmasker bij schuren, frezen en aanmaken specie | Bij gebruik van zoutzuur en cement | Bij hakken, schuren en frezen en gebruik van zoutzuur | Kniebeschermers of knielappen en beschermende overall | Veiligheidslaarzen of -schoenen |
| KUNSTSTOF- GEBONDEN VLOEREN | Bij hakken, frezen en stralen | AP2 gas- of stofmasker tijdens aanmaken en aanbrengen (bij oplosmiddelvrije kunststoffen is geen filtermasker nodig) en P3 stofmasker bij hakken etc. | Chemicaliën-bestendige handschoenen tijdens aanmaken en aanbrengen | Bij hakken en frezen en wanneer oogcontact mogelijk is met agressieve stoffen | Lange mouwen, kniebeschermers en beschermende overall | Chemicaliën-bestendige laarzen of veiligheidsschoenen |
| HANDMATIG STUKADOREN | Bij hakken, frezen en slopen | P2 stofmasker bij aanmaken specie en P3 stofmasker bij hakken, enz. | Bij hakken frezen en slopen werkhandschoenen | Bij hakken, frezen en slopen | | Veiligheidsschoenen |
| SPUITEN VAN WANDEN EN PLAFONDS | Bij spuiten met hoge druk | P2 stofmasker bij aanmaken en spuiten | Beschermende handschoenen | Oogbescherming toepassen | Beschermende overall | Veiligheidsschoenen |
| DROOGBOUW EN GLAS-/STEENWOL | Bij mechanisch zagen, boren en vastzetten | P2 stofmasker tijdens zagen P3 stofmasker tijdens boren | Werkhandschoenen | Bij zagen | Lange mouwen | Veiligheidsschoenen |
| BETONREPARATIE/ IMPREGNEREN | Bij breekhamer | AP2 masker tijdens verwerking 2-componentenproducten en P3 stofmasker bij hakken, enz. | Chemicaliën-bestendige handschoenen (soort afhankelijk van product) | Bij sloopwerkzaamheden en wanneer er oogcontact mogelijk is | Beschermende overall | Veiligheidsschoenen |

Bijlage 11

Reglement Nalevings- en Werkingssfeeronderzoek, als bedoeld in artikel 7 van deze cao.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Cao: de cao afbouw, daaronder wordt mede verstaan de CAO Afbouw inzake de Bedrijfstakeigen Regelingen.
- b. Verplichtstelling: de verplichtstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- c. Partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
- d. Werkingssfeeronderzoek: het onderzoeken naar de vraag of de onderneming werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer van de cao en de verplichtstelling vallen.
- e. Nalevingsonderzoek: het onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
- f. Werkgever: de werkgever als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
- g. Werknemer: de werknemer als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
- h. Commissie: de Commissie Naleving en Werkingssfeer Afbouw.
- i. TBA: de stichting Technisch Bureau Afbouw, kantoorhoudende te Den Haag.

Artikel 2 Commissie Naleving en Werkingssfeer Afbouw

1. De Commissie Naleving en Werkingssfeer Afbouw is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingssfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken.
2. De commissie is namens partijen beslissingsbevoegd om beslissingen te nemen over de werkingssfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken.
3. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
4. Van werkgeverszijde worden drie vertegenwoordigers benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA).
5. Van werknemerszijde worden twee vertegenwoordiger benoemd door FNV en één vertegenwoordiger door CNV Vakmensen.
6. De commissie wijst uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan.
7. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van TBA en laat zich - indien van toepassing - bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
8. Het secretariaat wordt gevoerd door TBA.
9. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. De werkgevers en werknemers kunnen elk afzonderlijk één stem uitbrengen. Binnen de delegatie beslist de meerderheid van stemmen. Medewerkers van TBA 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 3 Melding

1. Een melding van het mogelijk niet toepassen of niet naleven van de cao kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen;
 - b. iedere onderneming, voor wat betreft de eigen of een andere onderneming;
 - c. iedere werknemer werkzaam bij werkgever;
 - d. iedere derde.
2. Een melding wordt ingediend bij het Loket Eerlijke Afbouw van TBA.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
 - b. bij werkingssfeeronderzoeken: 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;
 - c. bij nalevingsonderzoeken: de argumenten waaruit blijkt dat de cao niet wordt nageleefd;
 - d. 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.
6. Onder een 'melding' wordt tevens verstaan signaleringen die volgen uit bestandsvergelijkingen die zijn uitgevoerd door TBA.

Artikel 4 Onderzoek

1. TBA stelt namens partijen een werkingssfeeronderzoek of een nalevingsonderzoek in. Het werkingssfeeronderzoek wordt ook namens stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid uitgevoerd.
2. TBA oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.

3. Het onderzoek bestaat in eerste instantie uit een bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een beslissing, wordt een controle ter plaatse uitgevoerd.
4. Alle betrokkenen bij het onderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.
5. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek.
6. Indien de onderneming weigert medewerking te verlenen of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt bij een werkingssfeeronderzoek, is sprake van een gegronde vermoeden van toepasselijkheid van de cao en verplichtstelling.
7. Bij een nalevingsonderzoek is van een gegronde vermoeden van overtreding van de cao is in ieder geval of onder meer sprake indien:
 - a. TBA 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. TBA op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.

Artikel 5 Controle ter plaatse

1. Een controle ter plaatse kan worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern onderzoeksbureau.
2. Een boekencontrole kan deel uitmaken van een controle.
3. De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een controle. Minimaal twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
4. Indien de onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk controle worden ingesteld.
5. Ingeval een schriftelijk controle wordt ingesteld ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling. Deze gegevens dient de onderneming binnen drie weken te verschaffen aan het extern onderzoeksbureau.

Artikel 6 Beslissing

1. TBA legt de onderzoeksresultaten - voorzien van een aanbeveling - voor aan de commissie die een gemotiveerde beslissing neemt.
2. TBA deelt de beslissing van de commissie schriftelijk mede aan de onderneming waarop de beslissing betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en op de mogelijkheid om bij partijen bezwaar te maken tegen de uitspraak.
3. Wanneer bij een nalevingsonderzoek de beslissing 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 bij niet naleving van de CAO

1. Partijen bij de cao besluiten tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. Het mogelijk instellen van een vordering tot schadevergoeding als bedoeld in lid 1 laat het recht van de werknemer tot het instellen van (gerechtelijke) vorderingen jegens een werkgever tot nakoming van de bepalingen van deze cao of de wet onverlet.
3. Partijen bij de cao kunnen het TBA machtigen tot het incasseren van de schadevergoeding als bedoeld in lid 1.
4. 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.
5. 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 TBA tot dekking van de kosten die TBA moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. TBA hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

Artikel 8 Bezwaar

1. De onderneming waarop de beslissing betrekking heeft, kan bij partijen schriftelijk bezwaar maken tegen de beslissing.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk bekend is gemaakt. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
3. Het bezwaar heeft geen schorsende werking.
4. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen afbouw (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag) onder vermelding van 'Bezwaar' en dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de indiener;
 - b. ondertekening;
 - c. de gronden van het bezwaar;
 - d. de dagtekening.
5. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de beslissing waartegen het bezwaar zich richt.
6. De indiener van het bezwaarschrift ontvangt een ontvangstbevestiging van de indiening van het bezwaar.

7. De indiener van het bezwaarschrift heeft het recht om te worden gehoord. Daartoe ontvangt de indiener een uitnodiging.
8. Partijen doen schriftelijk en gemotiveerd uitspraak op bezwaar.
9. TBA deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de indiener van het bezwaarschrift.

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, TBA, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen.

Artikel 10 Retournering dan wel vernietiging bescheiden

In zoverre de voor het werkingssfeeronderzoek noodzakelijk ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 11 Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever zijn in dit reglement genoemde partijen verplicht tot geheimhouding.

Artikel 12 Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 13 Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 september 2015.

Bijlage 12

Reglement Duurzame inzetbaarheid, als bedoeld in art. 23, 62 en 63 van deze cao.

Hoofdstuk I BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao Afbouw;
- b. werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao Afbouw;
- c. O&O fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
- d. cao-partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw;
- e. cao: cao Afbouw 2015-2017.

Hoofdstuk II OVERGANGSREGELING EXTRA VERLOFDAGEN OUDERE WERKNEMERS

Artikel 2 Extra verlofdagen oudere werknemers

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 23 van de cao hebben oudere werknemers die vallen in de overgangsregeling recht op extra verlofdagen met behoud van loondoorbetaling door de werkgever.
2. De extra verlofdagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
3. Aan de werkgever worden door het O&O fonds de loonkosten over de opgenomen verlofdagen vergoed.
4. De loonkosten over de extra opgenomen verlofdagen die in een kalenderjaar zijn gemaakt dienen door de werkgever binnen 6 maanden na het verstrijken van dat kalenderjaar worden gedeclareerd bij het O&O fonds met het daartoe bestemde formulier. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
5. Het O&O fonds kan bij de werkgever een boekenonderzoek laten uitvoeren om te controleren of de gedeclareerde loonkosten daadwerkelijk zijn gemaakt. Door het indienen van een declaratie geeft de werkgever toestemming voor een boekencontrole. Ten onrechte gedeclareerde loonkosten worden teruggevorderd. De kosten van het boekenonderzoek kunnen in rekening van de werkgever worden gebracht wanneer er ten onrechte loonkosten zijn gedeclareerd.

Hoofdstuk III MIJN LOOPBAAN

Artikel 3 Mijn Loopbaan

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 62 van de cao kunnen werknemers gebruik maken van Mijn Loopbaan.
2. Cao-partijen hebben Mijn Loopbaan belast met het (laten) uitvoeren van de trajecten Ambitie (artikel 5), Preventie (artikel 6), Doorwerken tot pensioen (artikel 7) of Langdurig zieken (artikel 8).
3. De kosten van de intake, advisering en begeleiding door Mijn Loopbaan worden door het O&O fonds vergoed.
4. Waar mogelijk wordt door Mijn Loopbaan getracht de medewerker binnen de Afbouw sector aan het werk te houden.
5. Per traject kan het bestuur van het O&O fonds een maximaal aantal deelnemers per jaar vaststellen.
6. Mijn loopbaan doet per kwartaal aan het bestuur van het O&O fonds Afbouw opgave van het aantal deelnemers per traject en de daaraan gemoeide kosten.

Artikel 4 Aanmelding en intake

Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor het deelnemen aan het traject Ambitie (artikel 5), Preventie (artikel 6), Doorwerken tot pensioen (artikel 7) of Langdurig zieken (artikel 8).

Artikel 5 Traject Ambitie

1. Het traject Ambitie is bedoeld voor een werknemer die een andere functie ambieert binnen of buiten het bedrijf waar hij werkzaam is, maar binnen de Afbouwsector. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. Elke werknemer heeft eenmaal in de vijf jaar recht op deelname aan dit traject.
3. Dit traject staat ook open voor voormalige werknemers die niet langer dan 6 maanden werkloos zijn en direct voorgegaan aan de werkloosheid onder deze cao vielen en binnen de Afbouwsector aan het werk willen.
4. Van dit traject kan bij collectief ontslag geen gebruik worden gemaakt.
5. Het traject kan tussentijds worden beëindigd wanneer de werknemer tijdens het traject een baan accepteert buiten de cao Afbouw.

Artikel 6 Traject Preventie

1. Het traject Preventie is bedoeld voor een werknemer die door de uitoefening van zijn huidige functie worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid en daarom, al dan niet op termijn, ander werk moet zoeken. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. De dreigende arbeidsongeschiktheid kan blijken uit een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Als er geen (recent) PAGO beschikbaar is terwijl de situatie van de deelnemer noopt tot deelname aan het traject, dan kan de loopbaanadviseur een PAGO aanvragen.

Artikel 7 Traject Bevorderen duurzaam inzetbaarheid

1. Het traject Doorwerken tot pensioen is bedoeld voor een werknemer vanaf 55 jaar die in zijn huidige functie niet in goede gezondheid kan doorwerken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. Het in de huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan blijken uit een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Als er geen (recent) PAGO beschikbaar is terwijl de situatie van de deelnemer noopt tot deelname aan het traject, dan kan de loopbaanadviseur een PAGO aanvragen.
3. Bij dit traject staat de vraag centraal of en zo ja, welke maatregelen moeten worden ondernomen om te bewerkstelligen dat de werknemer tot zijn pensioenleeftijd gemotiveerd en gezond kan blijven participeren in het arbeidsproces.
4. In individuele gevallen worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar. Daartoe dient een schriftelijk en gemotiveerd verzoek worden ingediend bij cao-partijen (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag).

Artikel 8 Traject Langdurig zieken

1. Het traject Langdurig zieken is bestemd voor een zieke werknemer waarvan vastgesteld is dat hij niet meer kan terugkeren naar zijn oude functie en ingevolge de Wet verbetering poortwachter een eerste en/of tweede spoor re-integratietraject moet ondergaan.
2. Mijn Loopbaan besteedt de uitvoering van een eerste en/of tweede spoor re-integratietraject uit aan een door cao-partijen aangewezen re-integratiebedrijf.
3. Wanneer een werkgever gebruik wil maken van een ander dan in lid 2 aangewezen re-integratiebedrijf kan daartoe een verzoek worden ingediend bij het secretariaat van cao-partijen (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag). Het bestuur van het O&O-fonds kan aanvullende voorwaarden verbinden aan het gebruik maken van een ander re-integratiebedrijf.

Artikel 9 Uitkomsten advies

Mogelijke adviezen aan de deelnemer aan de trajecten kunnen zijn:

- er zijn geen maatregelen nodig;
- aanpassing van het werkpakket in de huidige functie;
- aanpassing of de arbeidsduur in de huidige functie;
- om-/bijscholing;
- bemiddeling naar een andere functie binnen of buiten het bedrijf of de Afbouwsector.

Artikel 10 Maatregelen

1. Indien blijkt dat er maatregelen nodig zijn voor de uitvoering van het traject, geven de deelnemer en zijn werkgever hier invulling aan.
2. Mijn Loopbaan heeft bij de financiering van de maatregel een adviserende rol en zal hierbij de belangen van de deelnemende werknemer en werkgever nadrukkelijk in acht nemen.
3. Voor zover Mijn Loopbaan voorziet in faciliteiten om de te nemen maatregel zelf uit te voeren, wordt daar gebruik van gemaakt.
4. Aan de werkgever kan voor een maatregel een bijdrage van maximaal € 1.000,- per traject worden gevraagd.
5. Het O&O fonds draagt per traject maximaal € 2.500,- bij aan de kosten van een maatregel, mits het budget dat toelaat.
6. Wanneer de kosten voor de maatregel meer bedragen dan € 2.500,- kan een verzoek tot een hogere bijdrage worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door Mijn Loopbaan. In dit geval kan een billijke bijdrage worden gevraagd aan de deelnemende werknemer.
7. Over de kosten voor om-/bijscholing (inkoop opleiding/cursus/training/coaching, verlet, boeken) maken werkgever, de werknemer die deelneemt aan een traject en Mijn Loopbaan in overleg afspraken, die vastgelegd worden in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).
8. Indien de werknemer die een traject volgt minder dan 50% aanwezig is tijdens om-/bijscholing en zonder succes afrondt, wordt hij geacht 50 % scholingskosten terug te betalen.

Hoofdstuk IV 80/90/100 REGELING

Artikel 11 80/90/100 regeling

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 63 van de cao kunnen werknemers vanaf 55 jaar recht hebben op een dag per week extra verlof met behoud van 90% van het salaris van die dag en 100% pensioenopbouw. Bij deeltijd geldt de regeling pro rato.
2. De extra verlofdag moet door de werknemer per week op een vaste dag worden opgenomen.
3. Aan de werkgever worden door het O&O fonds de loonkosten en pensioenpremies over de extra verlof vergoed.
4. De loonkosten en pensioenpremies over de extra verlofdag dienen door de werkgever per kwartaal te worden gedeclareerd bij het O&O fonds met het daartoe bestemde formulier. De declaraties dienen binnen drie maanden na het verstrijken van het kwartaal te zijn ingediend. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
5. Het O&O fonds kan bij de werkgever een boekenonderzoek laten uitvoeren om te controleren of de gedeclareerde loonkosten en pensioenpremies daadwerkelijk zijn gemaakt. Door het indienen van een declaratie geeft de werkgever toestemming voor een boekencontrole. Ten onrechte gedeclareerde loonkosten en pensioenpremies worden teruggevorderd. De kosten van het boekenonderzoek kunnen in rekening van de werkgever worden gebracht wanneer er ten onrechte loonkosten en pensioenpremies zijn gedeclareerd.
6. Wanneer de werknemer gebruik maakt van de 80/90/100 regeling kan geen gebruik meer worden gemaakt van de overgangsregeling seniorendagen als bedoeld in artikel 23 van de cao.

Hoofdstuk V FINANCIEN

Artikel 12 Financiële middelen

1. Het O&O-fonds stelt op verzoek van cao-partijen Afbouw financiële middelen beschikbaar voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
2. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast voor Mijn Loopbaan, de uitvoering van de afzonderlijke trajecten en de maatregelen.
3. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast als bijdrage voor re-integratietrajecten als bedoeld in artikel 8.
4. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.
5. Een bijdrage van het O&O-fonds aan een maatregel als bedoeld in artikel 10 lid 5 is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.

Hoofdstuk VI SLOTBEPALINGEN

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 september 2015.

Artikel 15 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement Duurzame inzetbaarheid.

Bijlage 13

Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid, als bedoeld in art. 67 en 68 van de cao.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao;
- b. werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao;
- c. fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
- d. partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw;
- e. cao: cao Afbouw 2015-2017;
- f. werkloze werknemer: de werknemer die van de uitvoeringsinstelling op de eerste werkloosheidsdag een uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de WW ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid, onder b of c ZW over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt;
- h. pensioenpremie: de betaling ter voortzetting van de pensioen- opbouw bij het pensioenfonds waarbij de werknemer was aan- gesloten, conform het daarover bepaalde bij of krachtens de cao;
- i. eindejaarsuitkering: jaarlijkse betaling van een bedrag aan WAO/WIA uitkeringsgerechtigden op wie bij werken de cao van toepassing zou zijn geweest;
- j. WW uitkering: uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de WW;
- l. WW: de Werkloosheidswet;
- m. ZW: de Ziektewet;
- n. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- o. WIA: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- p. PGGM: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.

Artikel 2 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
2. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft.
3. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
4. De eindejaarsuitkering kan tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar worden aangevraagd met inachtneming van lid 2.
5. Een aanvraag voor de uitkering kan bij PGGM worden ingediend tot uiterlijk 6 maanden na de 1^e WW/ZW dag.
6. Werknemers die na 31 december 2015 instromen in de WAO/WIA hebben geen recht op een eindejaarsuitkering.
7. Tot en met 31 december 2015 werd deze regel uitgevoerd en gefinancierd door het Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw.

Artikel 3 Voortzetting pensioenpremie bij werkloosheid

1. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het fonds.
2. De in lid 1 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 9 maanden na aanvang WW te worden aangevraagd.
3. Een gedeeltelijk werkloze werknemer heeft jegens het fonds over elk uur dat hij een deeltijd WW-uitkering ontvangt op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het fonds.
4. De voortgezette pensioenopbouw kan alleen plaatsvinden bij bpfBOUW.
5. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw voor de maximale periode van 130 dagen ontstaan indien na het stoppen van de in lid 1 genoemd voortzetting wegens beëindiging van de uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
6. Indien er sprake is van herleving van de uitkering heeft desbetreffende werknemer recht op voortzetting over maximaal 130 dagen minus het aantal dagen dat de werknemer tijdens eerdere perioden waarover de herleeft uitkering werd verstrekt het reeds recht had op voortzetting.
7. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie en is aangewezen op een ZW-uitkering heeft na het verstrijken van het eerste halfjaar recht op basis van lid 1 en indien intreding in de WIA volgt, tevens recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar van lid 1 en intreding in de WIA.
8. De in lid 7 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 3 maanden na aanvang WIA te worden aangevraagd bij PGGM.

9. Tot en met 31 december 2015 wordt deze regel uitgevoerd en gefinancierd door het Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw.

Artikel 4 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

Artikel 5 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2016.

Artikel 6 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid.