

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9695

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 21-12-2001, nr. 248

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
BOUWBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Partijen bij de CAO voor het Bouwbedrijf, namens het Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid (NVOB), de Nederlandse Vereniging van Bouwondernemers (NVB), de Nederlandse Vereniging van Wegenbouwers (NVWB), de Vereniging Grootbedrijf Bouwnijverheid (VGBouw), de Vereniging van Waterbouwers in Bagger-, Kust- & Oeverwerken (VBKO), de Vereniging van Boor-, Kabelleg- en Buizenlegbedrijven (Bolegbo-vok), de Vereniging Aannemers Grond-, Water- en Wegenbouw (VAGWW), de Ondernemersbond Bestratingsbedrijven (OBN), de Vereniging Ondernemers Civiele Betonbouw (vocBETONBOUW), de Aannemers Vereniging Metselwerken (AVM), de Vereniging Nederlandse Voegbedrijven (VNV), de Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland (Bovatin), het Helende Dak (HHD), de Nederlandse vereniging van Kitverwerkende Bedrijven (NVK), het Verbond Ondernemers Gespecialiseerde Aanneming (VOGA), de Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven (VSB), als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bouw, de Hout- en Bouwbond CNV, en de Vakvereniging Het Zwarte Corps, als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Bouwbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door Barents & Krans namens ICDS Constructors Ltd. (ICDS) die gericht zijn tegen het algemeen verbindend verklaren van artikel 1, leden 3 en 5 in samenhang met artikel 1a van de CAO, voorzover deze bepalingen arbeidsverhoudingen tussen een in het buitenland gevestigde werkgeefster (zoals ICDS) en haar in datzelfde buitenland woonachtige werknemers (zoals nagenoeg alle werknemers van ICDS) onder de werkingssfeer van de CAO brengen;

dat naar aanleiding van de ingediende bedenkingen overleg heeft plaatsgevonden tussen partijen bij de CAO en vertegenwoordigers van ICDS;

dat partijen naar aanleiding van dat overleg ICDS voor de resterende duur van de CAO met ingang van 6 november 2001 dispensatie hebben verleend van artikel 4, lid 2a en van de volgende elementen uit de opsomming van artikel 1a, sub a van de CAO Bouwbedrijf;

artikel 15 (arbeidsduur)

artikel 16 (overwerk)

artikel 19 lid 3 (opleidings-, diploma-, ervarings-, en gehuwdentoeslag)

artikel 23 (reisuren)

artikel 25 lid 5 (kostenvergoeding)

artikel 33 (korte verzuimen)

artikel 33a (palliatief en rouwverlof)

artikel 34 (vakantie- en feestdagen)

artikel 35 (roostervrije dagen)

dat als gevolg van deze dispensatie ICDS haar bedenkingen heeft ingetrokken.

Dat naar aanleiding van dit verzoek voorts schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);

De bedenkingen hebben betrekking op de afbakening van het werkingsgebied van deze CAO zoals neergelegd in artikel 4 in relatie tot het werkingsgebied van de NBBU-CAO;

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

CAO-partijen hebben aangegeven dat, gelet op het recent tot stand gekomen akkoord tussen partijen bij de CAO voor het Bouwbedrijf en partijen bij de ABU-CAO, artikel 4 opnieuw zal worden aangepast. Partijen verwachten met deze op komst zijnde aanpassing de bezwaren van de NBBU op dit punt te kunnen wegnemen. In afwachting van de aanpassingen hebben partijen besloten de leden van de NBBU uit te zonderen van het onderhavige verzoek om algemeen verbindendverklaring. Desgevraagd hebben partijen ter nadere toelichting hierop aangegeven dat zij hebben beoogd te regelen dat de uit artikel 4 van de CAO voort-

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

vloeiende verplichting voor de bouwwerkgever niet geldt indien deze contracteert met een bij de NBBU aangesloten uitzendorganisatie.

Alhoewel de door CAO-partijen bedoelde uitzondering in de CAO-tekst dient te worden opgenomen, is – gelet op het bovenstaande en op de beperkt resterende looptijd van het onderhavige AVV-besluit – bij wijze van éénmalige oplossing bij artikel 4 een voetnoot geplaatst.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gelet op het overleg met de Stichting van de Arbeid,

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2001 (en voorzover het betreft de artikelen 2, 32 en de hoofdstukken 8 en 12 tot en met 31 december 2001, en artikel 31, lid 1 tot en met 31 maart 2002) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Bouwbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

**DEFINITIES EN WERKINGSSFEER**

Artikel 1

**Definities**

1. Onder „deze collectieve arbeidsovereenkomst” (nader ook genoemd „deze CAO”) wordt verstaan de overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
2. Onder „partijen” worden verstaan werkgevers- en werknemersorganisaties die deze CAO hebben ondertekend.

3. Onder „werkgever” wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 2, alsmede samenwerkingsverbanden, scholings- en werkervaringsverbanden.
4. \*a. Onder „samenwerkingsverband” wordt verstaan een door werkgevers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door Bouwradius (voorheen SVB) of de Stichting SBW (SBW) en die ten doel heeft:
  - met leerling/werknemers uit de betrokken regio een praktijk- en arbeidsovereenkomst te sluiten en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB; Stb. 1995, 501) op te treden, dan wel
  - met personen uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en daarmee de mogelijkheid te bieden een beroepsopleiding te volgen conform de richtlijnen van de WEB, het samenwerkingsverband treedt daarbij op als leerbedrijf.
- b. Onder een „scholings- en werkervaringsverband” wordt verstaan een door werkgevers en werknemers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door partijen en die ten doel heeft te voorzien in scholing en werkervaring voor moeilijk plaatsbare werklozen.
5. Onder „werknemer” wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 3 van dit artikel in Nederland werkzaam is:
  - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
  - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij/zij zelf ondernemer is;
  - c. als hulp van de aannemer van werk onder b. bedoeld.
 Niet als „werknemer” worden beschouwd:
  - d. uitvoerders, en zij die in hoofdzaak toezichthoudende of administratieve functies vervullen;
  - e. tekenaars, constructeurs en andere technici, onder wie organisatorische en arbeidstechnische medewerkers;
  - f. vertegenwoordigers, handelsreizigers en acquisiteurs;
  - g. schoonmakers en kantinepersoneel en andere personen die een verzorgende functie (geen eigenlijke bedrijfsarbeid) uitoefenen;
  - h. degenen, die voor ondernemingen, die bedrijfsklare projecten afleveren, andere arbeid verrichten dan arbeid bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken;
  - i. coördinatoren in dienst van samenwerkingsverbanden;
  - j. wakers en portiers en degenen die soortgelijke arbeid verrichten;
  - k. vakantiewerkers en deelnemers aan de beroepspraktijkvorming van de beroepsopleidende leerweg (voorheen practicanten).

\* Overstap werknemers UTA-CAO naar Bouw-CAO

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De werkgever kan, indien in zijn bedrijf minder dan 5 werknemers werkzaam zijn die tot de UTA-CAO behoren en indien deze werknemers daarmee allen instemmen, deze werknemers eenmalig, met behoud van functie en salarisschaal, onder de Bouw-CAO brengen.

6. Onder „jeugdige werknemer” wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar.
7.
  - a. Onder „vakvolwassen werknemer” wordt verstaan een werknemer van 22 jaar of ouder.
  - b. Met „gehuwde werknemer” wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere (on)gehuwde en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie en/of door middel van een beschikking van de belastinginspecteur aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
  - c. Met „echtgeno(o)t(e)” wordt gelijkgesteld de ongehuwde partner waarmee een werknemer in de zin van deze CAO een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgestelde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie en/of door middel van een beschikking van de belastinginspecteur aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
  - d. Met „huwelijk” wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.
8.
  - a. Onder „werkplaatspersoneel” wordt verstaan: de werknemers die uitsluitend werkzaam zijn in een werkplaats welke op een vaste plaats – doch niet op of nabij een werkobject – gevestigd dient te zijn en zodanig moet zijn ingericht dat de werkzaamheden ook bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden voortgang kunnen vinden.
  - b. Onder werknemers „Industriële Bouw” worden verstaan: de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen, welke overwegend met gebruikmaking van grote fabrieksmatig vervaardigde elementen van beton, steen of kunststof bouwwerken tot stand brengen.
  - c. Onder werknemers „Zwarte Corps” worden verstaan: de werknemers die als machinist de in de functielijst onder nummers 34 en 95 genoemde functies vervullen.
  - d. Onder werknemers „Heibedrijf” worden verstaan: de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen welke zich bezighouden met het in de grond storten of indrijven respectie-

- velijk uittrekken van palen en damwanden en/of het uitvoeren van drainerings-, grondverdichtings- en grondinjecteringswerken.
- e. Onder werknemers „Kust- en Oeverwerken” worden verstaan: de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen welke zich bezighouden met het aanleggen en onderhouden van dijken, strandhoofden en dergelijke.
  - f. Onder werknemers „Grondborings- en Buizenleggersbedrijf” worden verstaan: de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen welke zich bezighouden met de uitvoering van werkzaamheden op het gebied van grondboringen, pompputten, sonderingen, bronbemalingen, regeninstallaties, het leggen van buisleidingen en het maken van zinkers en doorpersingen.
  - \*g. Onder werknemers „steigerbouw” worden verstaan: de werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen welke zich bezighouden met het transporteren, monteren/construeren en demonteren van steigerelementen.
9. a. Onder het „geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken” wordt verstaan: het geheel of gedeeltelijk uitvoeren met alle daartoe dienstige materialen en werkwijzen van werken op het gebied van de Burgerlijke en Utiliteitsbouw, Grond-, Water-, Spoor- en Wegbouw, het Straatmakersbedrijf, het Heibedrijf, de Kust- en Oeverwerken en het Grondborings- en Buizenleggersbedrijf, alsmede werken die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend.
- \*b. Onder „bouwwerken” zoals hiervoor bedoeld, worden verstaan respectievelijk daarmee gelijkgesteld: woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard, ovenbouw en schoorsteenbouw, voor zover geen onderdeel van isolatiewerkzaamheden, alle dakbedekkingen niet zijnde bitumineuze of van aluminium, kunststof, zink, lood of koper, egalisatie van terreinen, bouwrijp maken, funderingen, steigerbouw, grondwerken anders dan van agrarische aard alsmede cultuurtechnische werkzaamheden die geen direct verband houden met de uitoefening van het agrarisch bedrijf, danwel het hoveniersbedrijf, riolerings- en kabelnetten, grondborings-, bronbemalings-, sondeer- en buizenlegwerken, zinkers, doorpersingen en regeninstallaties, kust- en oeverwerken, hei- en funderingswerkzaamheden, spoorwerken, waterbouwkundige kunstwerken, bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer, sloopwerken, wegbouw en bestratingwerkzaamheden.
  - c. Elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw worden mede tot het uitvoeren gerekend, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

10. Onder „productie voor derden” wordt mede verstaan:  
dienstverlening aan derden;  
voorts ook het bouwen voor eigen rekening met het doel het gebouwde aan derden te verkopen, of te verhuren, of op andere wijze ter beschikking te stellen. Het bouwen van woningen enzovoorts voor eigen personeelsleden wordt als bouwen in eigen beheer (artikel 2 lid 3) aangemerkt.
11. Met ondernemingen, die bouwwerken uitvoeren, worden gelijkgesteld:  
verenigingen ten algemene nutte, voor zover zij civieltechnische werken uitvoeren.
12. a. Onder „garantieloon” wordt verstaan:  
het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 17 krachtens artikel 18 of artikel 19 per week of per uur recht kan doen gelden.  
b. Onder „vast overeengekomen loon” wordt verstaan:  
het garantieloon vermeerderd met de eventueel overeengekomen individuele toeslag conform artikel 21 lid 1.
13. Onder „voorman” wordt verstaan:  
de werknemer die leiding geeft aan tenminste 5 werknemers.
14. Onder „infrastructurele werken” wordt verstaan:  
wegen, spoorwegen en riolerings- en kabelnetten.
15. Vervallen
16. Onder „de sectorraad voor het Bouwbedrijf” wordt verstaan:  
het geheel van afspraken en taken op het gebied van sociale verzekeringen en arbeidsmarktbeleid (inclusief werkgelegenheidsbeleid) in het kader van de Stichting sectorraad voor het Bouwbedrijf.
17. Onder „SFB” wordt verstaan:  
de relevante werkmaatschappij(en) van de SFB Groep.
- \*18. Onder „praktijkovereenkomst” wordt verstaan:  
de overeenkomst gesloten tussen de onderwijsinstelling, de leerling/werknemer, het leerbedrijf en Bouwradius of SBW betreffende het onderricht in de praktijk van het beroep volgens de beroepsbegeleidende leerweg conform artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de WEB (zie bijlage 8).

- \*19. Onder „praktijk- en arbeidsovereenkomst” wordt verstaan:  
het samengaan van een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 13 lid 1 van deze CAO.
- 20. Onder „leerling/werknemer” wordt verstaan:  
de deelnemer aan de beroepsbegeleidende leerweg conform de WEB.
- 21. Onder „basisberoepsopleiding” wordt verstaan:  
een beroepsopleiding op niveau 2 volgens de WEB (voorheen primaire opleiding).  
Binnen deze CAO heeft de basisberoepsopleiding alleen betrekking op de beroepsbegeleidende leerweg.
- 22. Onder „vakopleiding” wordt verstaan:  
een beroepsopleiding op niveau 3 volgens de WEB (voorheen voortgezette opleiding).  
Binnen deze CAO heeft de vakopleiding alleen betrekking op de beroepsbegeleidende leerweg.
- 23. Onder „beroepsopleiding” wordt verstaan:  
een opleiding in het kader van het secundair beroepsonderwijs, ongeacht leerweg, ongeacht niveau.
- 24. Onder „leerbedrijf” wordt verstaan:  
een werkgever die beschikt over een gunstige beoordeling, op grond van criteria vastgesteld door Bouwradius of SBW, voor het verzorgen van het onderricht in de praktijk van het beroep conform artikel 7.2.10 van de WEB (zie bijlage 8).
- \*25. Onder „ROC” wordt verstaan:  
een Regionaal Opleidingencentrum voor secundair beroepsonderwijs
- \*26. Onder uitzendbureau wordt verstaan:  
de werkgever als bedoeld in artikel 7 : 690 Bw;
- \*27. Onder uitzendwerknemer wordt verstaan:  
de werknemer als bedoeld in artikel 7 : 690 Bw.
- \*28. Onder vakantie waarde wordt verstaan:  
het ten gunste van een werknemer bij het Vakantiefonds, als bedoeld in art. 28 lid 2, in diens tegoed geboekte geldbedrag, dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het voor die werknemer geldende vakantie waardepercentage met het loon;



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

\*Artikel 1a

**Buitenlandse werknemers<sup>1)</sup>**

- a. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 1, lid 5, is deze CAO – met inachtneming van de wettelijke regelgeving van het woonland – eerst van toepassing op degene die in een andere lidstaat woonachtig is en in Nederland, in dienst van een in een lidstaat gevestigde werkgever werkzaam is, indien deze werkzaamheden langer dan één maand achtereen duren. Op deze werknemers zijn de volgende bepalingen van deze CAO van toepassing (zie ook bijlage 6):
- Arbeidsduur (artikel 15)
  - Verschoven arbeidstijden (artikel 15a)
  - Overwerk (artikel 16)
  - Functie-indeling/loonafspraken (artikel 17)
  - Garantielonen voor vakvolwassenen (artikel 18)
  - Garantieloon voor jeugdige werknemers (artikel 19)
  - Bijzondere toeslagen (artikel 20)
  - Prestatiebeloning (artikel 21)
  - Vergoeding van overwerk (artikel 22)
  - Toeslag verschoven uren tijdwerk (artikel 22a)
  - Toeslag verschoven arbeidstijden GWW (artikel 22b)
  - Reizen (artikel 23, betreffende logies-werkverkeer)
  - Kostenvergoeding (artikel 25 lid 5)
  - Ongunstige weersomstandigheden (artikel 32)
  - Korte verzuimen (artikel 33)
  - Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof (artikel 33a)
  - Vakantiedagen (artikel 34, het aantal vakantiedagen en feestdagen)
  - Roostervrije dagen (artikel 35)
  - Bijzondere bepalingen (artikel 48)
  - Veiligheid verschoven arbeidstijden GWW (artikel 48a)
- b. Op degene die in het buitenland woonachtig is en in Nederland, in dienst van een in het buitenland gevestigde werkgever werkzaam is en die niet onder sub a van dit artikel valt omdat er geen sprake is van een band met één van de lidstaten, geldt dat de gehele CAO van toepassing is.
- c. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 1a sub a, is deze CAO

---

<sup>1)</sup> Het bepaalde in artikel 3 van de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Stb. 1999, nr. 554) blijft onverkort van toepassing.

voor wat lonen en onkostenvergoedingen betreft ( hoofdstuk 6 en 7) vanaf de eerste dag waarop de werkzaamheden aanvangen van toepassing op degene die in dienst van een buitenlands uitzendbureau tijdelijk werkzaamheden verricht in de Nederlandse bouw.

#### Artikel 1b

##### **Werken in het buitenland**

In afwijking van artikel 1 lid 5 kan de CAO op basis van vrijwilligheid van toepassing blijven gedurende de periode dat werkzaamheden van tijdelijke aard in het buitenland plaatsvinden. Voorwaarde is dat de Nederlandse sociale verzekeringswetten van toepassing zijn gebleven. Met uitzondering van de bepalingen van het Risicofonds blijven alle overige CAO-bepalingen van kracht.

#### \*Artikel 1c

##### **Werken in België**

In afwijking van artikel 1 lid 5 zijn de bepalingen van deze CAO van toepassing op in Nederland gevestigde werknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in België werken. Voor zover een algemeen verbindend verklaarde CAO of wet van toepassing is in België, geldt deze hierbij als minimum. Nederlandse werknemers die in België werkzaam zijn ontvangen een toeslag van 9% boven het laagste garantieloon. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.

#### Artikel 2

##### **Werkingsfeer**

###### 1. Bouwbedrijven

De bepalingen van deze CAO zijn – met inachtneming van de definities genoemd in artikel 1 en van de beperkingen omschreven in lid 4 van dit artikel – van toepassing op alle werknemers, die in dienst zijn bij ondernemingen, waarvan het bedrijf is gericht op productie voor derden op het gebied van:

- a. het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken;
- b. het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan bouwwerken en het herstellen, bekleden, conserveren en verfraaien van deuren;
- c. het uitvoeren op bouwplaatsen van onderdelen van bouwwerken (respectievelijk verbouwingen of onderhoudswerk); het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermee gelijkgesteld, indien de onderneming, die de onderdelen vervaardigt, tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- d. het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
  - e. het tot stand brengen van bedrijfsklare projecten indien de totstandkoming daarvan mede uitvoering van een of meer bouwwerken omvat;
  - f. het slopen van bouwwerken;
  - g. het verrichten van grondwerken in relatie tot het uitvoeren van bouwwerkzaamheden voor zover betrekking hebbend op grondverzetwerkzaamheden ten behoeve van de in dit artikel onder lid 1 sub a. tot en met f. en h. genoemde werkzaamheden;
  - h. het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van werken als onder a. tot en met g. genoemd;
  - i. asfaltproductie;
  - j. het aanbrengen van wegmarkeringen;
  - k. betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;
  - l. het afgraven van verontreinigde grond;
  - m. droge zandwinning;
  - n. het inspecteren, renoveren en reinigen van riolen, met uitzondering van huis- en bedrijfsrioleringen (loodgieterswerkzaamheden);
  - o. het opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten (units bedoeld voor tijdelijke behuizing), voorzover het plaatsen gemeten naar de loonsom niet slechts een uitvloeisel is van de fabricage van deze verblijfsruimten;
  - p. het verrichten van civieltechnische werkzaamheden zoals beschreven in Bijlage 3.
  - \*q. asbestverwijdering aan of op bouwwerken, met uitzondering van asbestverwijdering als voorbehandeling ten behoeve van het aanbrengen, herstellen, bekleden afwerken en/of onderhouden van isolerend materialen.
2. Samengestelde ondernemingen
- 1. Indien een onderneming, naast het bouwbedrijf als bedoeld in lid 1, tevens een ander bedrijf (andere productie voor derden) uitoefent, geldt voor de toepasselijkheid van deze CAO het volgende.
    - a. Indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend, is deze CAO van toepassing ten aanzien van alle werknemers in de afdeling bouwbedrijf.
    - b. Indien in een afzonderlijke afdeling zowel het bouwbedrijf als een ander bedrijf wordt uitgeoefend en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers van deze afdeling.
    - c. Indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en de productie

van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers van de onderneming.

Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd. De overwegende productie wordt bepaald door vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen.

3. Bouwen in eigen beheer  
De bepalingen van deze CAO vinden voorts toepassing ten aanzien van:
  - a. werkgevers, die bouwwerken of verbouwingen in eigen beheer doen uitvoeren met het doel het gebouwde voor zichzelf of voor de eigen onderneming in gebruik te nemen, dan wel ter beschikking van personeelsleden te stellen;
  - b. werkgevers, die verbouwingen en onderhoudswerken in eigen beheer doen uitvoeren aan gebouwen, die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.In de hierbedoelde gevallen is deze CAO van toepassing ten aanzien van de werknemers, die bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken arbeid verrichten, met uitzondering van degenen waarop een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling van toepassing is.
4. Ondernemingen (nevenbedrijven werkzaam op bouwplaatsen) waarop deze overeenkomst niet van toepassing is
  - A. Niet als bouwbedrijf in de zin van lid 1 van dit artikel worden beschouwd ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor derden op het gebied van:
    1. baggerwerken;
    2. betonmortel en betonmorteltransport;
    3. betonwaren;
    4. bitumineuze en kunststof dakbedekkingen;
    5. natuursteen;
    6. parketvloeren;
    7. schilderen en afwerken;
    8. steen, houtgraniet en kunststeen;
    9. stukadoors-, terazzowerken en vloerenbedrijven
    10. staalskeletbouw en het uitvoeren van werken (bruggen enzovoorts) geheel of nagenoeg geheel in staal;
    11. fabrieksmatig timmerwerk;
    12. interieurbetimmeringen;
    13. loodgieters- en fittersbedrijf;
    14. centrale verwarmingsinstallaties;
    15. het maken van elektrotechnische verbindingen tussen kabels van kabelnetten;
    16. het verhuren van mobiele kranen.
  - B. Ten aanzien van ondernemingen met een afzonderlijke

## **Bouwbedrijf 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ondernemings-CAO geldt de CAO voor het Bouwbedrijf slechts indien en voor zover het betreft de toepassing van lid 3 (bouwen in eigen beheer).

Artikel 4<sup>1)</sup>

### **Het gebruik maken van ter beschikking gestelde („uitgeleende”) arbeidskrachten**

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
    - a. uitzendbureau: de werkgever als bedoeld in artikel 7 : 690 Bw;
    - b. uitzendwerknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 7 : 690 Bw.
  2. a. Indien door een uitzendbureau uitzendwerknemers ter beschikking worden gesteld aan een werkgever dan is die werkgever gehouden zich daarbij er van te verzekeren dat het uitzendbureau de artikelen uit deze CAO, met uitzondering van artikel 6 lid 3 en artikel 10, toepast op de volgende uitzendwerknemers (vakkrachten):
    1. De uitzendwerknemer die ingevolge een praktijk- en arbeidsovereenkomst een vakopleiding volgt als bedoeld in artikel 19 lid 3;
    2. De uitzendwerknemer die in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een vakopleiding als bedoeld in artikel 19 lid 3;
    3. De uitzendwerknemer die als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt;
    4. De uitzendwerknemer die binnen een periode van twee jaar in totaal 12 maanden bouwwerkzaamheden in de zin van deze CAO heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).
  - b. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendwerknemers die niet vallen onder lid 2 sub a van dit artikel (nieuwkomers), er van te verzekeren dat het uitzendbureau de artikelen 17, 18, 19, 20, 20a, 21, 22, 22a, 22b, 23, 25, 25A, 26 en 27 van deze CAO, toepast op deze uitzendwerknemers.
3. De werkgever is ten opzichte van uitzendwerknemers en de sociale

---

<sup>1)</sup> De uit dit artikel voortvloeiende verplichting voor de bouwwerkgever geldt niet indien deze contracteert met een bij de NBBU aangesloten uitzendorganisatie.

fondsen, als genoemd in artikel 28 lid 2 van deze CAO, hoofdelijk aansprakelijk voor de premies en bijdragen die het uitzendbureau verschuldigd is in verband met het ter beschikking stellen van uitzendwerknemers als bedoeld in lid 2 onder a van dit artikel.

4. De werkgever wordt geacht voldaan te hebben aan de in lid 2 opgelegde plicht indien hij uitzendwerknemers inleent van uitzendbureaus, die beschikken over een verklaring die blijkens de datering niet ouder is dan twee jaar, waaruit blijkt dat het uitzendbureau aan partijen heeft verklaard het gestelde in lid 2 van dit artikel toe te passen. Partijen kunnen de afgifte van deze verklaring weigeren dan wel deze verklaring intrekken indien is vastgesteld dat een uitzendbureau de CAO niet heeft toegepast. De uitvoering van deze regeling is overgedragen aan SFB CAO-regelingen BV.
5. De werkgever wordt gevrijwaard van de aansprakelijkheid ex lid 3 van dit artikel, indien hij aan het SFB een afschrift kan tonen van een door hem met het uitzendbureau schriftelijke aangegane overeenkomst (zie voor een model-overeenkomst Aanhangsel E), waarbij het uitzendbureau zich verbindt om met betrekking tot de uitzendwerknemer, als bedoeld in lid 2 onder a, de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van artikel 6 lid 3 en artikel 10, toe te passen. In deze overeenkomst wordt tevens opgave gedaan van het aantal uitzendwerknemers, naam en adres van deze uitzendwerknemers en de periode waarin de ter beschikkingstelling van deze uitzendwerknemers aan de werkgever plaatsvindt. Deze opgave wordt, naast de UOSV/UVI, waarbij de werkgever ten aanzien van de werkzaamheden, die hij door de genoemde uitzendwerknemer(s) doet verrichten, is aangesloten, tevens gezonden aan SFB Werkgeversdiensten. In de overeenkomst wordt vastgelegd wie de opgave aan de UOSV/UVI's en SFB Werkgeversdiensten verricht. Bij wijzigingen in een eerdere opgave worden de UOSV/UVI's en SFB Werkgeversdiensten dienovereenkomstig geïnformeerd. Ten behoeve van de premieafdracht heeft het uitzendbureau een aansluitnummer bij het SFB.
6. Indien de werkgever de in lid 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendwerknemer en de fondsen als bedoeld in de artikelen 28 lid 2 van deze CAO hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de in lid 2 bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
7. De werkgever, die van de diensten van uitgeleende arbeidskrachten gebruik maakt, die ter beschikking worden gesteld door een ander dan een uitzendbureau, is, ten aanzien van deze arbeidskrachten verplicht tot naleving van de bepalingen van deze CAO, als bedoeld in lid 2 van dit artikel.  
Hij is ten opzichte van de sociale fondsen hoofdelijk aansprakelijk

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

voor de premies en bijdragen die de uitlener verschuldigd is op basis van de artikelen 28 lid 2 van deze CAO.

8. De tekst van dit artikel wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

Artikel 6

**Algemene verplichtingen van de werkgevers en van de werknemers**

2. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd dient schriftelijk te zijn aangegaan met gebruikmaking van een bij deze CAO behorend voorbeeldformulier conform bijlage F.A. van deze CAO.
3. Een proeftijdbeding tussen werkgever en werknemer is slechts geldig indien het bij schriftelijk aangegane overeenkomst tot stand is gekomen.  
Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst dient daarbij de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
  - bij een arbeidsovereenkomst korter dan een jaar: 2 weken;
  - bij een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer, maar korter dan 2 jaar: 1 maand;
  - bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer: 2 maanden.
6. a. De werkgever zal – teneinde de inzichtelijkheid in de arbeidsmarkt te bevorderen – alle vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen.  
b. De werknemer, wiens dienstverband wordt opgezegd is, indien hij tegen deze opzegging geen bezwaar heeft, verplicht zich terstond bij het Centrum voor Werk en Inkomen, in welks werkgebied hij woonachtig is, als werkzoekende te laten inschrijven.  
c. Vervulde vacatures en gevonden werk zullen worden gemeld bij het Centrum voor Werk en Inkomen.  
d. Ingeval een werkgever een schriftelijke sollicitatie op een door hem bekend gemaakte openstaande vacature ontvangt, dient hij de sollicitant schriftelijk op de hoogte te stellen van de uitslag van zijn sollicitatie.
7. De werkgever en de werknemer zullen de regionale dan wel plaat-

selijke commissies inlichten ingeval van illegale uitvoering van bouwwerken.

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

Artikel 7

### **Vervallen**

## HOOFDSTUK 3

### **DE ARBEIDSVERHOUDING**

Artikel 9

#### **Bijzondere verplichtingen van de werkgever en de werknemer**

1. De werknemer is verplicht:
  - a. de werkzaamheden die hem door of vanwege de werkgever worden opgedragen, zijn beroep in aanmerking genomen, naar diens voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten;
  - b. andere, in verband met zijn beroep passende arbeid te verrichten voor zover en zolang hij de werkzaamheden waarvoor hij is aangenomen niet kan verrichten;
  - c. zich voor zijn doen en laten te richten naar het gedrag van de goede en plichtsgetrouwe werknemer.
4. De werknemer is verplicht – tenzij hij daartegen gegronde bezwaren heeft – arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
  - a. incidenteel voor een korte tijdsduur;
  - b. in geval van tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.In de onder a. en b. genoemde gevallen zal de arbeid worden verricht onder tenminste dezelfde voorwaarden als wanneer hij in de onderneming van zijn werkgever arbeid verricht.
5. Het is de werkgever geoorloofd de werknemer arbeid te doen verrichten voor een dochter- of andere aan de zijne verwante onderneming, mits onder tenminste dezelfde voorwaarden als voor diens arbeid in de onderneming van de werkgever gelden. De arbeidsverhouding met de uitlenende werkgever wordt dan gehandhaafd, tenzij het tegendeel met de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Een eventuele nieuwe arbeidsovereenkomst met de dochter- of verwante



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

onderneming dient schriftelijk, onder dezelfde voorwaarden, te worden aangegaan. De werkgever is verplicht aan het SFB opgave te doen van de werknemer die hij heeft uitgeleend.

\*6. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie.

De introductie zal onder andere de volgende punten moeten omvatten:

- a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
- b. informatie over de aard en duur van het object en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
- c. kennismaking op het werk;
- d. zowel mondelinge als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- e. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
- f. informatie aan werknemers over de opleidingsmogelijkheden zoals het leerlingstelsel danwel de beroepsbegeleidende leerweg in de zin van de WEB;
- g. indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad.

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van de werknemer, die nog niet eerder in de zin van deze CAO werkzaamheden heeft verricht, deze een eendaagse basiscursus „Veilig en gezond werken” in de zin van artikel 35b van deze CAO te laten volgen. Deze verplichting geldt niet voor de leerling/werknemer als bedoeld in artikel 1, lid 20.

7. De werkgever zal de volwassen werknemer in de gelegenheid stellen tot het volgen van applicatiecursussen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door Bouwradius en de Stichting SBW dan wel een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling. Indien de betreffende cursussen worden gegeven binnen de normale werktijd, zal het vast overeengekomen loon worden doorbetaald en de bijbehorende vakantiewaarde worden bijgeboekt. Ingeval een prestatiebevorderend systeem zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 van toepassing is, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de prestatiepremie.
8. Indien een werknemer na overleg met zijn werkgever een cursus voor lasser of monteur heeft gevolgd, waaraan bij gunstig resultaat

een certificaat is verbonden, dient de werkgever daarvan een kopie aan de werknemer te verstrekken en het originele certificaat op het moment van beëindiging van het dienstverband.

9. Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt zal zijn werkgever met inschakeling van de arbodienst, binnen zijn onderneming en zo dit niet mogelijk is binnen de bedrijfstak zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
10. De werkgever is verplicht voor de aan de werknemer toebehorende en voor de uitoefening van zijn werkzaamheden noodzakelijke gereedschappen en/of werkkleding een ruimte op het object ter beschikking te stellen, welke na werktijd dient te worden afgesloten. Indien gereedschappen tot de normale uitrusting behorend en/of werkkleding, geborgen in de daarvoor bestemde ruimte buiten werktijd door brand of diefstal verloren gaan, is de werkgever gehouden het verloren gegane te vergoeden, indien deze niet elders verzekerd zijn.
11. De werkgever is verplicht een werknemer met een leer- en arbeidsovereenkomst, volgens de WCBO of een praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB, die om redenen buiten zijn schuld ontslag is aangezegd, in dienst te houden tot voor hem een nieuwe werkgever is gevonden.

#### Artikel 10

##### **Einde der arbeidsverhouding**

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. In afwijking van artikel 7: 672, lid 2 en lid 3 BW, wordt de door de werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van de tabellen opgenomen in bijlage 5.
  2. a. In afwijking van artikel 7: 668a, lid 1 BW, geldt bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
    - twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode van niet meer dan 3 maanden en een periode van 12 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, is overschreden;
    - meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

sten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.

Voor de toepassing van dit artikellid worden kortdurende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke uitsluitend worden aangegaan ter bestrijding van de gladheid in de winterperiode niet meegeteld.

3. De opzegging door de werkgever of de werknemer kan uitsluitend geschieden tegen de laatste dag van de loonweek en vindt schriftelijk plaats.
- \*4. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
5. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werkgever uiterlijk op de laatste werkdag van de opzegtermijn de werknemer de werkgeversverklaring Werkloosheidswet, uitgegeven door het SFB, ter hand stellen.
6. Het bepaalde in de leden 2 en 4 geldt niet voor chauffeurs. Voor hen gelden de wettelijke bepalingen van de opzegtermijnen.
- \*7. a. In afwijking van artikel 7: 670 lid 1 BW, kan de werkgever de dienstbetrekking wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, als er tijdens de bedoelde ongeschiktheid geen werk voor betreffende werknemer meer voorhanden is. Het betreft hier werk op het object waar de werknemer voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht.  
Een dienstbetrekking die aldus is opgezegd, eindigt echter niet als de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7: 670 lid 1 BW. In dat geval eindigt de dienstbetrekking als de werknemer arbeidsgeschikt is in de zin van artikel 7: 670 lid 1 BW. De dienstbetrekking eindigt in ieder geval wanneer de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd. Bij deze opzegging is echter toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening vereist.
- b. In afwijking van artikel 7: 670 lid 3 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat:
  1. een meerderjarige werknemer die als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst;

2. een minderjarige werknemer die als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst mits hij bij zijn opkomst tenminste een jaar in dienst is van de werkgever;  
kan de werkgever in deze gevallen wel opzeggen indien de opzegging ook zou zijn geschied wanneer de genoemde omstandigheden zich niet zouden hebben voorgedaan.
8. a. Bij arbeidsverhindering door vorst of een daarmee in het Vorst-uitkeringsreglement van de Stichting Vorstrisicofonds voor het Bouwbedrijf, genoemd in artikel 28 lid 2 van deze CAO, gelijkgestelde omstandigheid, kan een werknemer geen ontslag worden aangezegd. Een voor deze arbeidsverhindering aangezegd ontslag, dan wel een ontslag dat voortvloeit uit het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt hierdoor echter niet opgeschort. Evenmin verzet deze arbeidsverhindering zich tegen ontslag op staande voet, wegens een dringende, de werknemer onverwijld medegedeelde reden.  
\*b. Voor werknemers in de industriële steigerbouw geldt een ontslagverbod in de periode van 1 november tot en met 1 april. Boven genoemd verbod is geregistreerd op naam, tenzij het bedrijf de voorkeur te kennen geeft om het totale personeelsbestand onder de ontslagbescherming te brengen. Dit ontslagverbod is voor de werkgever niet van toepassing indien er een dringende reden aanwezig is als bedoeld in artikel 7: 678 BW.
9. In afwijking van artikel 7: 674 lid 2 BW zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verlenen ten bedrage van het vast overeengekomen loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

NB: In bijlage 5 is een overzicht opgenomen van de uit de voorgaande bepalingen voortvloeiende opzegtermijn.

#### HOOFDSTUK 4

### **JEUGDIGE WERKNEMERS EN BEROEPSOPLEIDING**

\*Artikel 11

#### **Partiële leerplicht**

Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de Leerplichtwet gedurende twee respectievelijk één dag per week leerplichtig

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

is en geen praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB heeft, geldt een drie-, respectievelijk vierdaagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon en betaling van de bijdrage aan de in artikel 28 lid 2 genoemde Stichting Vakantiefonds voor het Bouwbedrijf door de werkgever doen gelden.

Artikel 12

**Vormingswerk**

1. De jeugdige werknemer beneden 18 jaar die niet partieel leerplichtig is en die niet in de gelegenheid is een op het beroep gerichte opleiding te volgen, kan bij het volgen van algemeen vormend onderwijs, waartoe slechts in de avonden de gelegenheid bestaat, de arbeidsdag zoveel eerder beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs noodzakelijk is, zulks met behoud van loon. Dit kan echter slechts geschieden na overleg en beoordeling van de aard van het avondonderwijs door de werkgever.
2. Indien en voor zolang de daaraan verbonden kosten door de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid als genoemd in artikel 28 lid 2 voor haar rekening worden genomen, zullen jeugdige werknemers beneden 18 jaar die niet partieel leerplichtig zijn en die niet in de gelegenheid zijn een op het beroep gerichte opleiding te volgen in de gelegenheid worden gesteld, 1 dag per week deel te nemen aan vormingswerk van een der vormingsinstituten voor werkende jongeren.

Artikel 13

**De beroepsopleiding**

1. De werkgevers en de werknemers zullen de beroepsopleidingen, in het bijzonder die volgens de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen), bevorderen.
  - a. Daartoe zullen werkgevers zoveel mogelijk de bij hen in dienst zijnde werknemers tot 27 jaar de gelegenheid bieden een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg te volgen en daartoe een praktijk- en arbeidsovereenkomst aangaan voor de duur van de opleiding voor de kwalificaties B&U of de kwalificaties GWW conform de WEB. Het bedrijf moet daartoe erkend zijn als leerbedrijf.

- b. De werkgever heeft de verplichting met de werknemer tot 27 jaar die daartoe de wens te kennen geeft een praktijk- en arbeidsovereenkomst aan te gaan. Zowel de praktijk- als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijdsduur die tenminste gelijk is aan de duur van de onder a. genoemde opleiding.  
Voor het afsluiten van een praktijkovereenkomst voor kwalificaties B&U of kwalificaties GWW is het vereist dat er tussen werkgever en werknemer een praktijk- en arbeidsovereenkomst bestaat.
2. Wanneer bij een praktijk- en arbeidsovereenkomst, waarbij een samenwerkingsverband als werkgever optreedt, de praktijkovereenkomst wordt verbroken is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd.  
Werkgevers betrokken bij een samenwerkingsverband, zullen zoveel mogelijk behulpzaam zijn bij het herplaatsen van de betreffende leerling/werknemer bij een werkgever.
3. Indien een jeugdige werknemer in dienst is van een samenwerkingsverband dat een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met Bouwradius en er sprake is van deels werken op een bouwplaats en deels doorbrengen op een leerlingwerkplaats voor het bijbrengen van basishandvaardigheden, verlenen partijen onder nadere voorwaarden, opgenomen in bijlage 8, ontheffing inzake toepassing van artikel 15 lid 1 en artikel 19 van deze CAO.  
Voor jeugdige werknemers tot en met 20 jaar met wie een praktijk- en arbeidsovereenkomst, als bedoeld in voorgaande volzin, is aangegaan en voor wie ontheffing is verleend, geldt in dit geval gedurende de eerste dertien opleidingsweken van de basisberoepsopleiding (voorheen primaire opleiding) de normale arbeidsduur per week, alsmede het garantieloon zoals vermeld in bijlage 8.
4. Indien een jeugdige werknemer in dienst is van een samenwerkingsverband dat een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met de SBW en er worden tijdens de basisberoepsopleiding gedurende twee winterperiodes van elk drie maanden basishandvaardigheden opgedaan in een werkplaatssituatie, dan is er sprake van deels werken op een gww-werk door jeugdige werknemers en deels praktische scholing in een door het samenwerkingsverband gecreëerde werkplaatssituatie.  
Partijen verlenen onder nadere voorwaarden, opgenomen in bijlage 8, hiervoor ontheffing inzake toepassing van artikel 15 lid 1 en artikel 19 van deze CAO.  
Voor jeugdige werknemers tot en met 20 jaar met wie een praktijk- en arbeidsovereenkomst, als bedoeld in voorgaande volzin, is aangegaan en voor wie ontheffing is verleend, geldt in dit geval gedurende de eerste dertien opleidingsweken van de basisberoepsopleiding (voorheen primaire opleiding) de normale arbeidsduur per week, alsmede het garantieloon zoals vermeld in bijlage 8.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5. Het leerbedrijf is verplicht de bij hem in dienst zijnde leerling/werknemer voor de duur van de opleiding in de gelegenheid te stellen tot het volgen van het beroepsonderwijs aan een ROC en wel binnen de normale werktijd, zulks met behoud van loon gedurende ten hoogste 8 uur per week. Dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.  
Het leerbedrijf zal deze leerling/werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen en andere door de onderwijsinstelling nodig geachte activiteiten te verrichten, zulks met behoud van loon.  
Volgt deze leerling/werknemer, in verband met het ontbreken van dagonderwijs, avondonderwijs, dan zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in overleg met de werkgever de arbeidsdag zoveel eerder mogen beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs noodzakelijk is, zulks met behoud van loon.
6. Het leerbedrijf dat met een leerling/werknemer een praktijken arbeidsovereenkomst is aangegaan moet voor het verzorgen van het onderricht in de praktijk van het beroep een praktijkopleider aanwijzen.  
De eisen die door Bouwradius of de SBW zijn geformuleerd met betrekking tot de erkenning van de praktijkopleiders zijn hierbij van toepassing (zie bijlage 8).
7. De werknemer die na afronding van de basisberoepsopleiding (voorheen primaire opleiding) daartoe de wens te kennen geeft, heeft recht op een praktijk- en arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever voor de duur van de vakopleiding (voorheen voortgezette opleiding), ten einde in staat te zijn deze te volgen en af te ronden.

Artikel 14

**Verbodsbepalingen**

1. **Tariefwerk**  
Jeugdige werknemers beneden de 18 jaar mogen niet in tarief werken.
2. **Werken onder heistellingen**  
Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen geen werkzaamheden verrichten bij heistellingen.

3. Overwerk  
Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen geen overwerk verrichten.
- \*4. Zelfstandig werken als machinist  
Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen de werkzaamheden zoals bedoeld onder de nummers 32, 34, 69, 92, 95, 96 en 97 van de functielijst (bijlage 1) niet zelfstandig verrichten.  
Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden zelfstandig verrichten wanneer zij:
  - a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (voortgezet Leerlingstelsel of het diploma Machinist GWW), uitgereikt door de SBW, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie;
  - b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (voortgezet Leerlingstelsel) uitgereikt door de SBW.

## HOOFDSTUK 5

### DE ARBEIDSTIJD

#### Artikel 15

#### Arbeidsduur

1. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.  
De normale arbeidsduur bedraagt per week: 40 uur.  
Voor partieel leerplichtigen die niet deelnemen aan het leerlingstelsel bedraagt de arbeidsduur 24 uur per week voor hen die 2 dagen per week partieel leerplichtig zijn en 32 uur per week voor hen die 1 dag per week partieel leerplichtig zijn.
2. Per dag bedraagt de normale arbeidsduur: 8 uur.
- \*3. Op verzoek van de werknemer en voor de duur van een kwartaal kunnen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vastleggen, met in achtneming van de CAO. De werkgever zal daarbij rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en zorg dragen voor een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon.  
Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat het arbeidspatroon per kwartaal tenminste 28 dagen voor aanvang van dat kwartaal, is



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

vastgesteld. Van deze termijn kan worden afgeweken met instemming van de betrokken werknemer.

4. Indien de arbeidstijd, de in de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven pauze en de reistijd tezamen meer bedragen dan 11½ uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reisureen zullen als arbeidsuren betaald worden.
5. De arbeid wordt – behoudens bij Kust- en Oeverwerken – verricht tussen 07.00 uur en 18.00 uur.  
Voor Kust- en Oeverwerken valt de arbeidstijd tussen 06.00 uur en 18.00 uur.  
Bij ploegendienst, tijwerk of bij vernieuwing of reparatie en onderhoud van infrastructurele werken kan van de bepalingen in dit lid worden afgeweken.
6. Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan worden afgeweken van de in lid 1 en lid 2 genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per 2 weken niet meer mag bedragen dan 80 uur.
7. a. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en wordt gehonoreerd tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.  
Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast.  
Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn standpunt aan de werknemer bekend maken.  
b. Indien sprake is van deeltijdarbeid zullen de volgende bepalingen van deze CAO naar rato van de omvang van de arbeidsduur, zoals gedefinieerd in artikel 15, worden toegepast: de bepalingen uit de artikelen 18, 19, 20 lid 1 en 3, 25a, 33, 34 en 35.  
\* c. Ten aanzien van artikel 35 geldt dat het aantal individuele roostervrije dagen bij deeltijd wordt bepaald door het totaal aantal roostervrije dagen naar rato van de omvang van de arbeidsduur onder aftrek van het aantal reeds genoten roostervrije dagen.  
d. Ten aanzien van de artikelen 23 en 26 geldt dat deze in geval van deeltijdarbeid in afwijking van bovenstaande artikelen naar rato van het aantal gewerkte dagen per week worden toegepast.

8. Indien en voorzover in deze CAO niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet (zie aanhangsel D) van toepassing, met dien verstande dat ingeval van de zondagsarbeid in de B & U-sector de werknemer aanspraak heeft op minimaal 8 vrije zondagen per 13 weken.
9. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een afwijkende arbeidstijdenregeling van toepassing zijn indien en voorzover het betreft artikel 15 lid 1 en 2, artikel 35 lid 2 en 3 van deze CAO, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Artikel 40a van deze CAO is hierbij van toepassing. De volgende randvoorwaarden dienen in acht genomen te worden:
  - voor de afwijkende werktijden gelden de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet (zie aanhangsel D) als uiterste grens;
  - de zaterdag en zondag kunnen niet als normale werkdagen beschouwd worden;
  - ingeval van zondagsarbeid in de B & U-sector heeft de werknemer aanspraak op minimaal 8 vrije zondagen per 13 weken;
  - in geval een afwijkende arbeidstijdenregeling waarbij gedurende een bepaalde periode meer dan 8 uur (maximaal 9 uur) per dag en in een andere periode minder dan 8 uur per dag (gemiddeld 40 uur per week over een periode van 13 weken) wordt gewerkt, bedraagt de duur van het dienstverband tenminste anderhalf maal de duur van de afwijkende arbeidstijdenregeling;
  - bij een arbeidstijdpatroon van minder dan vijf werkdagen per week, dient de beloning en de opbouw van rechten t.b.v. de in artikel 28 lid 2 genoemde fondsen vergelijkbaar te zijn met die bij een 5-daagse werkweek;
  - werknemers van 55 jaar of ouder behouden de mogelijkheid te komen tot een 4-daagse werkweek bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dag, zoals bepaald in artikel 15b;
  - de ondernemingsraad moet van de overeengekomen afwijkende werktijdenregeling melding doen bij het secretariaat van CAO-partijen.

#### Artikel 15a

#### **Verschoven arbeidstijden GWW**

- \*1. Indien zulks door de opdrachtgever in besteksbepalingen wordt geëist kan de arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurale werken worden verschoven, met inachtneming van de vaststelling van het arbeidstijdpatronen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming, zoals bepaald in artikel 15 lid 3.  
Indien tengevolge van het vorenstaande asfalt moet worden gepro-

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

duceerd, zal ook de arbeidstijd voor werknemers in de asfaltcentrales worden verschoven. De vaststelling van de arbeidspatronen door de werkgever dient met inachtneming van artikel 15 lid 3 plaats te vinden.

2. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid buiten de grenzen van artikel 15 lid 5, tenzij schriftelijk overeengekomen bij aanvang van het dienstverband.
3. Verschoven arbeidstijden dienen tot het hoogst noodzakelijke beperkt te worden. In beginsel zal een werknemer van 55 jaar of ouder per jaar niet meer dan 30 weken per kalenderjaar in verschoven arbeidstijden werken.
4. Onvoorziene omstandigheden daargelaten dient de werkgever verschoven arbeidstijden tenminste 14 dagen voor aanvang aan de werknemer bekend te maken.
5. Indien in het kader van verschoven arbeidstijden de feitelijke arbeidsduur minder bedraagt dan 40 uur per week, wordt de arbeidsduur geacht 40 uur te zijn geweest.
6. Indien de arbeidstijd na 20.00 uur aanvangt heeft de bestuurder van een auto met inzittenden recht op een half uur rusttijd, direct voorafgaande aan de reistijd.
7. Indien een werknemer tijdens de werkweek overgaat van normale naar verschoven arbeidstijd beëindigt hij de normale arbeidstijd zoveel eerder als nodig is om 10 uur rusttijd te hebben voor aanvang van de verschoven arbeidstijd. Reisuren verlengen deze periode.
8. Per week heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van 48 uur. Eenmaal per twee achtereenvolgende weken dient de rusttijd de periode te omvatten van zaterdag 06.00 uur tot zondag 21.00 uur.
9. In weken waarin feestdagen of roostervrije dagen vallen, zullen de werknemers die volgens verschoven arbeidstijden werken hun arbeidstijd met hetzelfde aantal uren kunnen bekorten.

## Artikel 15b

### **4-daagse werkweek voor werknemers van 55 jaar of ouder**

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan vrijwillig de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur). Artikel 15 lid 7a is van overeenkomstige toepassing.  
Een 4-daagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een 4-daagse werkweek met inachtneming van lid 2 over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
- \*2. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen (inclusief scholingsdagen) en zijn senioredagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 34 lid 3. Het resterende aantal benodigde dagen wordt door de werknemer „gekocht”, met dien verstande dat een werknemer, die ingeval van een collectieve bedrijfssluiting binnen een kalenderjaar dagen tekort komt (rekening houdend met het recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie), recht heeft op maximaal 5 extra roostervrije dagen.  
In afwijking van artikel 35 lid 4 van deze CAO geschiedt de vaststelling van de in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen in goed overleg tussen werkgever en de desbetreffende werknemer.
3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 34.
4. De waarde van het aantal te „kopen” dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage wordt als volgt berekend:
$$\frac{\text{aantal kooldagen} \times 1,08}{(\text{aantal werkdagen per kalenderjaar minus verlof- en feestdagen})}$$
Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode (aankooppercentage x vastovereengekomen loon), wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
5. De (vroeg)pensioen-, VUT-, Invaliditeitspensioen-, Aanvullingsfonds

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

WW-premie worden berekend over de pensioengrondslag of het brutoloon SV vóór aftrek van het aankoopbedrag. Het herziene brutoloon SV is de grondslag voor de afdracht van de overige premies en bijdragen, tenzij de CAO een andere grondslag aangeeft.

De vakantierechtwaarde wordt op de gebruikelijke wijze berekend over het vastovereengekomen loon (vóór aftrek van het aankoopbedrag).

De opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van 5 dagen.

De premie aan het Scholingsfonds behoeft de werkgever niet af te dragen. De werknemer kan 2 dagen per jaar scholing in de zin van artikel 35b volgen op een vrije dag van de week. De cursus- en reiskosten kunnen gedeclareerd worden bij het Scholingsfonds volgens de gebruikelijke systematiek.

6. Bij arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het vastovereengekomen loon doorbetaald gedurende maximaal 52 weken, zoals bepaald in artikel 31 lid 2. Het aankoopbedrag wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantie-dag of senioredag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije of gekochte vrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid. Indien sprake is van vorst op een geplande vrije dag (ongeacht het soort dag) bestaat geen declaratiemogelijkheid bij het Risicofonds.
7. De werknemer, die gebruik maakt van de regeling zoals omschreven in dit artikel en recht krijgt op een uitkering krachtens de WW en/of WAO, komt in aanmerking voor een aanvulling van deze uitkering uit het Aanvullingsfonds WW tot het niveau waarop hij recht zou verkrijgen indien geen dagen gekocht zouden zijn.
8. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 15 lid 7a is van toepassing.
9. Bij beëindiging van het dienstverband wordt berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

## Artikel 15c

### **Jaarmodel GWW**

1. Onder Jaarmodel GWW wordt verstaan: een geheel van arbeidsvoorwaarden, waarbij de werknemers in de GWW-sector gedurende het gehele jaar werk en inkomenszekerheid wordt geboden. Het jaarmodel GWW heeft betrekking op alle of een deel van de werknemers in een bedrijf in de GWW-sector.
2. Indien een werkgever dit wenst, kan het Jaarmodel GWW worden ingevoerd, wanneer tenminste 75 procent van de betrokken werknemers, die naar het oordeel van de werkgever volgens het Jaarmodel GWW kunnen gaan werken, hiermee instemt.
3. Een werknemer of een groep van werknemers kan de werkgever schriftelijk verzoeken om het Jaarmodel GWW in het bedrijf in te voeren. Indien een werknemer of een groep werknemers van het bedrijf dit wenst in te voeren, dient de werkgever dit verzoek in overweging te nemen. Indien het bedrijfsbelang zich tegen het inwilligen van dit verzoek verzet, zal de werkgever dit schriftelijk met redenen omkleed zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen acht weken aan werknemer(s) mededelen.
- \*4. Indien de werkgever besluit tot invoering van het Jaarmodel GWW, gelden voor desbetreffende werknemer in aanvulling op de artikel 6 lid 2, 10, 15 lid 1, 15 lid 2, 23, 28, 34 en 35 de bepalingen zoals vermeld in bijlage 11. Voor het overige zijn de cao-bepalingen krachtens deze CAO van toepassing.

## Artikel 16

### **Overwerk**

1. Wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden zulks vereisen kan de werkgever na overleg en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers bepalen dat overwerk wordt verricht. Structureel overwerk is niet toegestaan, tenzij daarvoor in bijzondere gevallen toestemming door partijen is verleend.
2.
  - a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 15 lid 2;
  - b. Indien sprake is van een afwijkende arbeidstijdenregeling conform artikel 15 lid 9 is sprake van overwerk indien de overeengekomen afwijkende arbeidsduur per dag wordt overschreden;
  - c. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 15 lid 2, dan wel de arbeidsduur per dag ingeval van een afwijkende arbeidstijdenregeling conform artikel 15 lid 9, met een vast frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

3. a. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.  
b. Een werknemer die ernstige gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zon- en erkende christelijke feestdagen kan hiertoe niet verplicht worden, indien de werknemer dit tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan de werkgever kenbaar maakt.
4. Indien een werkgever, gedurende langer dan een week door meer dan 25% van de op een object werkzame werknemers, welke bij hem in dienst zijn, overwerk laat verrichten, is hij gehouden aan de ondernemingsraad of een commissie van overleg terzake advies te vragen.
5. Indien de werkgever buiten de grenzen van artikel 15 lid 2 dezelfde of soortgelijke arbeid wil verrichten als zijn werknemers plegen te verrichten, kunnen de werknemers slechts overwerk verrichten met inachtneming van de voorgaande leden.
6. De werkgever is ingeval van overwerk verplicht om per werkobject een lijst bij te houden van werknemers door wie overwerk is verricht en het aantal overuren per week.  
Op deze lijst zal eveneens worden aangegeven de keuze die door de werknemers op grond van artikel 22 lid 1 wordt gemaakt.  
Deze lijst zal eenmaal per halfjaar aan de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld.  
Bij het ontbreken van een ondernemingsraad en in bedrijven met meer dan 10 werknemers zal het overwerk als vast agendapunt eenmaal per jaar in het overleg tussen werkgever en werknemers zijn opgenomen, waarbij de bovengenoemde lijst ter beschikking wordt gesteld.

## HOOFDSTUK 6

### HET LOON

#### Artikel 17

##### **Functie-indeling/loonafspraken**

1. Iedere vakvolwassen werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep, waartoe de door hem vervulde functie – blijkens de als bijlage 1 van deze CAO opgenomen functielijst – behoort. Jeugdigen worden ingedeeld in de betreffende categorie van artikel 19.
2. Partijen kunnen de omschrijving in deze functielijst verduidelijken, alsmede deze lijst aanvullen of wijzigen.
3. Wanneer een werknemer een functie vervult, welke niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer. In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen.
4. De werkgever draagt er zorg voor, dat de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken over onderstaande punten aan de werknemer op één formulier zijnde de arbeidsovereenkomst in de zin van het BW worden vastgesteld:
  - de duur van het dienstverband, zoals aangegeven in artikel 6 lid 2 van deze CAO;
  - zijn functie-indeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel;
  - het vast overeengekomen loon (bruto) per betalingsperiode;
  - de samenstelling van dit vast overeengekomen loon.Bij de mededeling als hiervoor bedoeld kan gebruik worden gemaakt van het formulier A als opgenomen in aanhangsel F bij deze CAO. Als binnen 14 dagen na de ingangsdatum van een arbeidsovereenkomst deze mededeling niet aan de werknemer is verstrekt, heeft de werknemer het recht hierom schriftelijk te verzoeken.

#### Artikel 18

##### **Garantielonen voor vakvolwassenen**

1. \*a. Week-/uurloon per functiegroep  
De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het weekloon betalen dat voor de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld, geldt. Wanneer de werknemer binnen de normale arbeidstijd volgens artikel 15



## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde uurloon worden uitbetaald (zie tabel I, bijlage 8A t/m 8D).

#### **De leermeester/instructeur**

Onder leermeester of instructeur wordt verstaan de werknemer die voldoet aan de eisen daartoe gesteld door Bouwradius of SBW, wiens taak in belangrijke mate bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis en het begeleiden en het beoordelen van vorderingen van leerlingen/werknemers in een leerbedrijf waarmee een praktijk/arbeidsovereenkomst is aangegaan en die daarnaast, in de eventueel resterende tijd, productieve arbeid verricht.

Voor leermeester of instructeur wordt het vastovereengekomen loon verhoogd met een voorliedentoeslag van f 98,- bruto per week, indien de werknemer één of meer leerlingen begeleidt (zie tabel II, bijlage 8A t/m 8D).

De erkenningscriteria voor leerbedrijven, vastgesteld door Bouwradius of SBW, bepalen het aantal leerlingen/werknemers per leermeester of instructeur. Het aantal is afhankelijk van de opleiding of het opleidingsonderdeel en de opleidings situatie.

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

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

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

#### **Voorlieden**

Onder voorman, meesterknecht of putbaas wordt verstaan de werknemer die leiding geeft aan tenminste 5 werknemers. Wanneer aan minder dan 5 werknemers leiding wordt gegeven zijn partijen bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het betalen van het in tabel II (bijlage 8A t/m 8D) genoemde hogere loon.

Voor werknemers die de functie vervullen van voorman, mees-

- terknecht, of putbaas zal het vast overeengekomen loon worden verhoogd met een voorliedentoeslag van fl. 98,- bruto per week.
- b. Inloopschaal
    - a. In afwijking van het in het eerste lid gestelde betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal.  
Deze afwijking geldt niet voor de werknemer die:  
Een basisopleiding dan wel vakopleiding volgt of heeft afgerond;  
in het bezit is van een diploma van het SOMA-college.
    - b. De lonen behorend bij de inloopschaal (zie tabel IV, bijlage 8A t/m 8C), worden als volgt berekend:  
Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Loon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het Wettelijk Minimum Loon en het loon volgens functiegroep A, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.
2. Ploegendienst  
Voor werknemers die in ploegdienst werken – uitgezonderd de Industriële Bouw – zal hun krachtens lid 1 vastgestelde loon worden verhoogd, te weten met 10% in geval van 2-ploegendienst en met 15% in geval van 3-ploegendienst. Voor de Industriële bouw geldt dat indien de dienst van een ploeg zodanig is geregeld dat de aanvang van de voor die dienst normale werktijd valt voor 06.00 uur of de beëindiging van de werktijd valt na 19.00 uur overuren niet meegerekend het uurloon zal worden verhoogd met 5% voor de uren vallende tussen 06.00 uur en 19.00 uur en met 25% voor de uren vallende tussen 19.00 uur en de volgende ochtend 06.00 uur.
  3. Begeleiding jeugdige werknemers  
Indien een werknemer in een leerbedrijf een leerling/werknemer, door of namens de werkgever daartoe aangewezen, als begeleidend vakman dient te begeleiden, zal hij als gevolg daarvan gedurende de aangewezen tijd geen nadelige gevolgen ondervinden met betrekking tot zijn loon. Tevens zal hij van zijn werkgever voldoende tijd en ruimte krijgen om de leerling-werknemer op een verantwoorde wijze te begeleiden.
  - \*4. Algemene loonsverhogingen
    - a. Het vastovereengekomen loon wordt per 1 april 2001 verhoogd met 4%;
    - b. Na toepassing van artikel 18, lid 4, sub a, wordt er per 1 april 2001 2% in de garantielonen ingebouwd. In afwijking van artikel 21, lid 4 is de werkgever gerechtigd deze 2%-inbouw in mindering te brengen op de resultaten van overeengekomen presta-

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- tieloning en dergelijke. Indien het vastovereengekomen loon als bedoeld in artikel 18, lid 4, sub a (voor de 2% inbouw) lager is als het garantieloon per 1 april 2001 (na de inbouw) dan wordt het vastovereengekomen loon als bedoeld in artikel 18, lid , sub a per 1 april 2001 verhoogd tot het garantieloon per 1 april 2001.
- c. Het vastovereengekomen loon wordt per 1 juli 2001 verhoogd met 1%;
  - d. Indien de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) over 2001 uitkomt boven 3,5%, zal het meerdere op 31 december 2001 uitbetaald worden.  
In bovengenoemde verhogingen is de automatische prijscompensatie inbegrepen.
  - e. De systematiek van automatische prijscompensatie in de CAO blijft gehandhaafd. Dit houdt in dat:
    1. per 1 juli van enig jaar het vast overeengekomen loon met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van april van dat jaar ten opzichte van oktober van het voorgaande jaar wordt uitbetaald.
    2. én per 31 december van enig jaar het vast overeengekomen loon verhoogd wordt met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van oktober van dat jaar ten opzichte van april van dat jaar.  
Ingeval het hierboven bedoelde consumenten prijsindexcijfer op één der peildata lager is dan dat van zes maanden voordien, worden de lonen niet verlaagd. De daling van deze prijsindex zal dan in de eerstvolgende aanpassing(en) van de lonen op grond van de ontwikkeling van de prijsindex worden verwerkt.
5. Afwijkende lonen  
Voor het betalen van lagere lonen dan waarop de werknemer krachtens de bepalingen van dit artikel recht kan doen gelden, is toestemming van partijen vereist.

#### Artikel 19

#### **Garantielonen voor jeugdige werknemers**

- \*1. Week-/uurloon naar leeftijd  
De werkgever zal aan de jeugdige werknemer minimaal het in dit artikel bedoelde loon betalen.
2. Ploegendienst

De krachtens lid 1 te betalen lonen moeten bij werken in ploegen- dienst worden verhoogd conform het in artikel 18 lid 2 bepaalde.

3. Opleidings-, diploma-, ervarings- en gehuwdentoeslagen  
De in tabel III bedoelde week respectievelijk uurlonen zijn als volgt berekend:
- a. Het loon van de jeugdige werknemer die geen van de onder b. of d. genoemde opleidingen volgt of gevolgd heeft, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep A, rekening houdend met de bij de leeftijd genoemde staffel. Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom „zonder vakopleiding” van tabel III.
  - b. Het loon van de jeugdige werknemer die één van de hierna te noemen opleidingen volgt is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de bij de leeftijd behorende staffel.
    - primaire opleiding of basisberoepsopleiding Bouwradius;
    - primaire opleiding of basisberoepsopleiding Stichting SBW;
    - primaire opleiding of basisberoepsopleiding Stichting Vakopleiding Schildersbedrijf (SVS);
    - primaire opleiding of basisberoepsopleiding Stichting Opleidingen Metaal (SOM);
    - primaire opleiding of basisberoepsopleiding Stichting Hout en Meubel;
    - opleiding hulpmonteur Vereniging Elektronisch Vakonderwijs (VEV);
    - de werktuigkundige opleidingen van de Stichting SBW, tenzij het bepaalde onder c. van toepassing is;Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom „in primaire opleiding of basisberoepsopleiding” van tabel III.
  - c. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkens het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als hierboven onder b. bedoeld heeft voltooid, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.  
Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom „met primaire opleiding of basisberoepsopleiding” van tabel III. Voor wat betreft de werktuigkundige opleidingen geldt het vorenstaande indien de werknemer één van de volgende deelkwalificaties van de opleiding heeft behaald:
    - werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis GWW en werken in GWW;
    - werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis kranen/fundering en werken in GWW;
    - werktuigbouwkundige vaardigheden en grondverzet en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- werktuigbouwkundige vaardigheden en wegenbouw en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: mobiele kraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: torenkraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering groot en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
  - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering klein en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden.
- d. Het loon van de jeugdige werknemer die één van de hierna te noemen opleidingen volgt, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.
- voortgezette opleiding of vakopleiding Bouwradius;
  - voortgezette opleiding of vakopleiding Stichting SBW;
  - voortgezette opleiding of vakopleiding Stichting Vakopleiding Schildersbedrijf (SVS);
  - voortgezette opleiding of vakopleiding Stichting Opleidingen Metaal (SOM);
  - voortgezette opleiding of vakopleiding Stichting Hout en Meubel;
  - voortgezette opleiding of vakopleiding Vereniging Veredeling van het Ambacht (VVA);
  - opleiding monteur Vereniging Elektronisch Vakonderwijs (VEV);
  - opleiding eerste monteur Beroepsopleiding VAM (BVAM).
- Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom „in voortgezette opleiding of vakopleiding” van tabel III.
- Alsmede indien de werktuigkundige opleidingen als bedoeld onder b. worden voortgezet na het behalen van een combinatie van deelkwalificaties als genoemd onder c.
- e. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkens het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als hierboven onder d. bedoeld heeft voltooid, alsmede aan degene die in het bezit is van een verklaring of diploma van het SOMA-college, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd twee jaar wordt bij-

geteld. Het aldus bepaalde loon (inclusief de twee bijgetelde leeftijdsjaren) is vermeld in de kolom „met voortgezette opleiding” van tabel III.

- f. De jeugdige werknemer die op grond van een der onder c., d. of e. bedoelde leeftijdsverhogingen de vakvolwassen leeftijd bereikt, heeft recht op het garantieloan van een vakvolwassen werknemer als bedoeld in artikel 18. Onder het vakvolwassen loon wordt verstaan het loon van de functiegroep waartoe de functie behoort en waarin de werknemer is ingedeeld.
  - g. Aan de jeugdige werknemer die uit de aard van het beroep geen praktijk- en arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 13 kan aangaan en aan de jeugdige werknemer, waarvoor wel een op hun beroep gerichte opleiding bestaat doch die niet in de gelegenheid is deze opleiding te volgen, kan – indien naar het oordeel van de werkgever de prestatie daartoe aanleiding geeft – het loon worden uitbetaald dat geldt voor jeugdigen, die een jaar ouder zijn.
  - h. De jeugdige werknemer die gehuwd is heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer, met behoud van rechten op grond van het overigens in dit lid bepaalde.
  - i. Voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar die recht hebben op één van de onder c. tot en met h. genoemde leeftijdsverhogingen blijft het voor hun leeftijd geldende uniforme percentage als bedoeld in het reglement van de Stichting Vakantiefonds voor het Bouwbedrijf van toepassing.
4. Minimumloon jeugdige werknemers
- a. Onder opleidings toeslag wordt verstaan het verschil tussen het loon in de kolom „zonder beroepsopleiding” en het loon in de kolom „in primaire opleiding of basisberoepsopleiding” van tabel III, respectievelijk het verschil tussen het loon in de kolom „met primaire opleiding of basisberoepsopleiding” en het loon in de kolom „in voortgezette opleiding of vakopleiding”.
  - b. Onder de loonleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarnaar de jeugdige werknemer op grond van de bepalingen van deze CAO wordt beloond.
5. Inloopschaal
- a. In afwijking van het gestelde in het eerste lid betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal. Voor de inloopschalen geldt dat werknemers die èn jonger zijn dan 22 jaar èn de beroepsopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond. In dit artikel wordt onder beroepsopleiding mede verstaan het volgen van de praktijkcomponent. Deze afwijking geldt evenmin voor werknemers die in het bezit zijn van het diploma van het SOMA-college.
  - b. De lonen volgens de inloopschaal worden als volgt berekend:

## Bouwbedrijf 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Jeugd Loon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het Wettelijk Minimum Jeugd Loon en het loon voor „jeugdige” werknemers zonder beroepsopleiding, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

6. Afwijkende lonen
  - a. Voor het betalen van lagere lonen dan waarop de jeugdige werknemer krachtens de bepalingen van dit artikel recht kan doen gelden, is toestemming van partijen vereist.
  - b. Indien en voorzover jeugdigen, die zich hebben aangemeld voor de beroepsopleiding en eerst na de zomervakantie met de beroepsopleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze CAO, geldt tot het moment waarop zij met de beroepsopleiding aanvangen een arbeidsovereenkomst waarop de beloning conform bijlage 8 van de CAO van toepassing is. Deze lonen zullen gelden tot en met de eerste 13 feitelijke opleidingsweken van de leer-/arbeidsovereenkomst.

7. Rendementsprikkel  
Leerling/werknemers die na 1 juli 1999 instromen in de vakopleiding en die aantoonbaar door gebrek aan eigen inzet achterop raken, kunnen de rendementsprikkel toegepast krijgen. De norm hiervoor is het aantal te behalen praktijkmodulen.  
Per half jaar wordt beoordeeld of de leerling/werknemer de normstelling heeft behaald. Het eerste half jaar van de opleiding verdient elke leerling/werknemer het loon volgens de tabel in opleiding.  
De beoordeling zal eerstens plaatsvinden per 1 januari 2000.  
Indien na een half jaar blijkt dat de leerling/werknemer achterop is geraakt vindt een gesprek plaats tussen de leerling/werknemer en de werkgever. Dit is een beoordelingsgesprek waarbij de oorzaken worden besproken en de hoogte van de beloning kenbaar zal worden gemaakt.  
Het nieuwe loon wordt voor de duur van een half jaar als volgt bepaald:

$$\text{Loon tabel zonder opleiding} + \frac{\text{[aantal behaalde modulen]}}{\text{normstelling} \times 2} \times (\text{verschil loon in opleiding} - \text{loon zonder opleiding})$$

Indien een leerling/werknemer het niet eens is met de beoordeling kan hij beroep doen op de hardheidsclausule inzake de rendementsprikkel van de Commissie van Beroep, Postbus 3011, 2700 KG Zoetermeer.

## Artikel 20

### Bijzondere toeslagen

- \*1. Voor het verrichten van steenzetterswerkzaamheden aan de strandhoofden langs de Noordzeekust of onder daarmee gelijk te stellen omstandigheden elders (dit laatste mits met toestemming van partijen), alsmede voor rijswerk buitengaats, zal een toeslag worden uitbetaald van f 17,44/€ 7,91 per week per 1 juli 2001.
2. De chauffeur, die door de werkgever als zodanig is aangewezen, heeft voor elke dag dat hij/zij het vervoer van één of meer meerrijder(s) verzorgt recht op een toeslag volgens onderstaande tabel, tenzij het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

#### Toeslag per dag

Enkele reisafstand	0-30 km	31-65 km	66 km en meer
1 of 2 meerrijders	4,10 (€ 1,86)	5,10 (€ 2,31)	6,10 (€ 2,77)
3 of meer meerrijders	6,10 (€ 2,77)	12,20 (€ 5,54)	18,30 (€ 8,30)

- \*3. De chauffeur die werkzaamheden verricht beschreven in functie 22, 62 of 89 van de functielijst (bijlage 1) en die een geheel kalenderkwartaal heeft gereden zonder schade door zijn schuld, heeft recht op een premie voor schadevrij rijden. De premie bedraagt f 22,50 (f 23,29/€ 10,57 per 1 juli 2001) per kwartaal, welk bedrag voor elk aansluitend schadevrij kwartaal zal worden verhoogd met f 2,65 (f 2,74/€ 1,24 per 1 juli 2001) totdat het maximum van f 27,50 (f 28,46/€ 12,91 per 1 juli 2001) is bereikt. Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten, zal over het eerstvolgende schadevrij kalenderkwartaal wederom f 22,50 (f 23,29/€ 10,57 per 1 juli 2001) worden uitbetaald. Na drie jaar schadevrij rijden wordt een extra bonus uitgekeerd van f 38,75 (f 40,11/€ 18,20 per 1 juli 2001), evenals voor elk daarop onmiddellijk volgend schadevrij jaar.
- \*4. a. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem recht geven op vergoeding van:
  - het examen- en diplomageld;
  - het Oranje Kruisboekje;
  - het eventueel betaalde lesgeld.Indien de EHBO-cursus is gevolgd op verzoek van de werkgever en plaatsvond buiten arbeidstijd, heeft de werknemer tevens recht op:



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- een bruto bedrag van f 318,- (f 329,13/€ 149,35 per 1 juli 2001);
- reiskostenvergoeding conform artikel 26, lid 3 en 4.
- b. De binnen het kader van de „regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO”, vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma, geven de werknemer een recht op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.

Artikel 20a

**Bereikbaarheidsdienst**

1. Voor het in dit artikel bepaalde moet onder bereikbaarheidsdienst worden verstaan het zich buiten de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 15 lid 2, dan wel de overeengekomen afwijkende arbeidsduur conform artikel 15 lid 9 met inachtneming van artikel 15 lid 3, beschikbaar houden voor het zonodig verrichten van werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende werkdag.
- \*2. Een werknemer die in het kader van zijn functie bereikbaarheidsdienst dient te draaien en dit bij aanvang van werken in die functie met zijn werkgever is overeengekomen, heeft een verplichting voor een oproep beschikbaar te zijn.
  - De werknemer die beschikbaar is voor de bereikbaarheidsdienst heeft terzake van die dienst recht op een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld, doch zal voor elke kalenderweek wachtdienst tenminste bedragen:
  - indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst voortdurend aan zijn woning gebonden is f 375,- bruto (per 1 juli 2001: f 88,13/€ 176, 13 bruto);
  - indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst niet voortdurend aan zijn woning gebonden is, maar op gezette tijden beschikbaar moet zijn f 325,- bruto (per 1 juli 2001: f 336,38/€ 152,64 bruto);
  - indien de werknemer beschikt over zodanige technische hulpmiddelen dat de gebondenheid aan zijn woning tot een minimum beperkt is f 275,- bruto (per 1 juli 2001: f 284,63/€ 129,16 bruto).
3. Ingeval de bereikbaarheidsdienst zich over minder dan een kalender-

week uitstrekt zal de vergoeding naar rato worden verminderd met dien verstande dat voor elke zaterdag en zondag 1/4 deel en voor elke andere dag 1/10 deel van de weekvergoeding wordt aangehouden.

4. Het werken tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 22 van deze CAO is van toepassing.
5. Door de werkgever zal een rooster voor de bereikbaarheidsdienst in overleg met de betreffende werknemer(s) schriftelijk vastgelegd worden. Artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet is van overeenkomstige toepassing.
6. Ingeval tijdens een bereikbaarheidsdienst arbeid moet worden verricht op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag als bedoeld in artikel 34 lid 4, heeft de werknemer het recht deze dag op een ander tijdstip op te nemen.
7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van dit artikel afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever met de ondernemingsraad hierover overeenstemming heeft bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de in dit artikel omschreven regeling. Artikel 40a is hierbij van toepassing.

#### Artikel 21

##### **Prestatiebeloning**

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

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 21a

**Spaarloon**

Wanneer een werknemer daartoe de wens te kennen geeft, zal de werkgever de faciliteiten voor een spaarloonregeling aanbieden met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake.

Artikel 22

**Vergoeding van overwerk**

1. Ingeval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de hem toekomende overwerkuren beloond wil hebben dan wel of hij omzetting in vrije tijd verlangt. De werknemer is verplicht om zijn keuze binnen 3 werkdagen na het verrichten van het overwerk aan de werkgever bekend te maken.
2. Ingeval de werknemer kiest voor beloning dan moet voor overwerkuren het vast overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
  - a. voor de eerste 3 uren per dag, mits onmiddellijk voorafgaande of aansluitend aan de normale arbeidsdag: 25%,
  - b. voor de overige overuren op een normale werkdag, vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%,
  - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op een feestdag, als vermeld in artikel 34 lid 4: 100%.

Voor Kust- en Oeverwerken bedragen deze percentages voor overwerkuren:

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

Bij overwerk in ploegdienst moeten de voor ploegdienst geldende uurloren worden verhoogd met de in dit lid genoemde percentages.

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

3. Bij overwerk tijdens verschoven werktijden GWW, zoals bepaald in artikel 15a, wordt de in lid 2 van dit artikel genoemde overwerktoeslag berekend over het vast overeengekomen loon en niet over de toeslag verschoven werktijden GWW, zoals bepaald in artikel 22b.
4. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd zullen de overwerkuren worden gecompenseerd door vrije uren vermeerderd met de in uren uitgedrukte percentages genoemd in lid 2. Indien aldus 8 uren zijn verkregen kan de werknemer in overleg met de werkgever een dag vrijaf nemen, zo spoedig mogelijk nadat dit overwerk is verricht. De aldus opgenomen vrije dag wordt beloond tegen het garantieloon vermeerderd met de hem eventuele toegekende prestatiebeloning. Over deze dag is de werkgever jegens de werknemer gehouden de verplichtingen aan de fondsen genoemd in de artikelen 28 lid 2 na te komen.

#### Artikel 22a

#### **Toeslag verschoven uren tijdwerk**

Wanneer – behoudens bij ploegendienst – bij tijdwerk de arbeid wordt verricht buiten de grenzen van artikel 15 lid 5 doch de normale arbeidsduur wordt niet overschreden, moet voor de buiten deze grenzen vallende uren het garantie-uurloon worden verhoogd met 25%.

#### Artikel 22b

#### **Toeslag verschoven arbeidstijden GWW**

1. Wanneer bij vernieuwing, reparatie of onderhoud van infrastructurele werken een gedeelte van de normale arbeidsduur per week wordt verricht vóór 07.00 uur dan wel na 20.00 uur doch de normale arbeidsduur wordt niet overschreden, dient uitsluitend over deze uren het vast overeengekomen uurloon te worden verhoogd met de toeslag verschoven arbeidstijden GWW.
2. Het uurloon van de in het kader van de verschoven arbeidstijden gewerkte uren dient verhoogd te worden met de in dit artikel vermelde toeslagen. De toeslag verschoven arbeidstijden GWW bedraagt 30%. In afwijking hiervan bedraagt de toeslag voor arbeid tussen vrijdag 20.00 uur en zaterdag 20.00 uur 50%. Van zaterdag 20.00 uur tot zondag 07.00 uur 75% en voor arbeid tussen zondag 07.00 uur en maandag 07.00 uur, alsmede voor arbeid op feestdagen 100%.
3. Indien gedurende een week uitsluitend wordt gewerkt in verschoven arbeidstijden en minder uren dan normaal gewerkt kan worden,

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

wordt voor de ontbrekende uren het vast overeengekomen loon inclusief toeslag verschoven arbeidstijden GWW uitbetaald.

4. Indien een werknemer en een werkgever vóór 1 januari 1989 een regeling verschoven arbeidstijden GWW in de zin van deze CAO zijn overeengekomen die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan lid 2 bepaalt, zal toepassing van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.
- \*5. Indien in asfaltcentrales voor 1 juli 2001 al een verschoven regeling arbeidstijden GWW in de zin van deze CAO van toepassing was die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan lid 2 bepaalt, zal toepassing van lid 1, 2 en 3 van dit artikel gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.

Artikel 23

**Reisuren**

1. Onder reisuren worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woongemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van lid 2 in dit artikel in acht te nemen.
2. De duur van de reis (reistijd) welke wordt gemaakt met een:
  - a. openbaar middel van vervoer;
  - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
  - c. eigen vervoermiddel;  
zal – met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag – door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantie-uurloon.  
De eerste 60 minuten per dag worden echter wel vergoed aan de werknemer, die met goedvinden van de werkgever als bestuurder van een auto met één of meer meerijders optreedt.
- \*3. Als reistijd bij een openbaar vervoermiddel geldt de reistijd volgens de dienstregeling; bij een ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:

- |  |        |
|--|--------|
| - een voetganger                       | 5 km;  |
| - een rijwiel                          | 15 km; |
| - een rijwiel met hulpmotor            | 25 km; |
| - een twee- of driewielig motorrijwiel | 40 km; |
| - een auto                             | 50 km. |
4. Indien de arbeidstijd, de in de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven pauze en de reistijd tezamen meer bedragen dan 11 1/2 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren betaald worden.
  5. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer is gelegen dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal hij in de gelegenheid worden gesteld een maal per week van huis te vertrekken en terug te keren. In afwijking van het bepaalde in lid 2 van dit artikel zullen aan deze werknemer alle noodzakelijk te maken reizen worden vergoed. De in de normale werktijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.
  6. Wanneer sprake is van arbeidsverhindering als gevolg van ongunstige weersomstandigheden in de zin van artikel 32, zullen eventuele reizen, behoudens in situaties dat het de werknemer redelijkerwijs duidelijk moet zijn geweest dat zich arbeidsverhindering in deze zin voordoet, overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 worden vergoed.
  7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een, van de leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 40a is hierbij van toepassing.

#### Artikel 24

##### **Wijze van loonbetaling**

1. De loonbetaling dient uiterlijk 2 werkdagen na de desbetreffende loonweek plaats te vinden (pendagen). Indien méér dan twee pendagen worden aangehouden, zal de werkgever, uiterlijk op de tweede werkdag na het einde van de loonweek, een voorschot verstrekken, dat tenminste gelijk moet zijn aan het over die loonweek verschuldigde garantieloon.
2. a. Indien de dienstbetrekking op een andere dan de betaaldag eindigt, zal de werkgever bij het eindigen van de werktijd op die dag aan de werknemer het gehele hem nog toekomende loon uitbetalen.

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- In het geval echter de loonadministratie automatisch wordt gevoerd, zal de betaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.
- b. Indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen anders dan met een dringende reden, als bedoeld in artikel 7: 679 BW of indien aan hem ontslag is verleend op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW zal de uitbetaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.
3. De werkgever is bevoegd, na redelijk overleg met zijn werknemers en met instemming van een aanmerkelijke meerderheid onder hen, de loonbetaling in meerwekelijkse perioden vast te stellen met dien verstande dat deze loonperiode niet langer dan 5 weken mag zijn. Bij een meerwekelijkse loonperiode dient de loonbetaling uiterlijk twee werkdagen na afloop der periode plaats te vinden. Indien de betaaldag méér dan twee werkdagen na afloop der loonperiode valt, zal – behoudens over de laatste week van de loonperiode – volledige loonbetaling over de voorgaande weken dienen plaats te vinden. Voor deze laatste week zal de werkgever mogen volstaan met een voorschot dat tenminste gelijk moet zijn aan het voor deze week verschuldigde loon op basis van het garantie-uurloon.
  4. De werkgever is bevoegd de loonbetaling in contant geld te vervangen door betaling per bank- of girocheque of door overschrijving op bank- of girorekening. De werkgever dient er voor te zorgen dat de werknemer ook bij deze wijze van betaling op het in lid 1 bedoelde tijdstip kan beschikken over zijn loon, of een overeenkomstig lid 1 berekend voorschot.
  5. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van:
    - a. het brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisurevergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen. De inhoudingen van loonbelasting/premie volksverzekeringen en het aandeel van de werknemer in premies ingevolge de sociale verzekeringswetten en deze CAO.
    - b. De werkgever is tevens gehouden bij elke loonbetaling gespecificeerd aan te geven hetgeen hij ten behoeve van de werknemer voldaan heeft aan:
      - de Stichting Vakantiefonds voor de Bouwnijverheid;
      - de Stichting Risicofonds voor de Bouwnijverheid;
      - de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

- \*6. Achterstand ten aanzien van de in dit artikel voorgeschreven loonbetaling of achterstand in het nakomen van de bijdrage- en premieverplichtingen van de Stichtingen als genoemd in artikel 28 lid 2 alsmede van de CAO voor het Bouwbedrijf inzake voorziening bij ongeval kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW tot onmiddellijke beëindiging der dienstbetrekking.
7. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 maanden, na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door de werknemer genoten loon, alsmede de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen.

## HOOFDSTUK 7

### KOSTENVERGOEDINGEN

#### \*Artikel 25

#### **Voeding, huisvesting, stage en eigen uitrusting**

- \*1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal zijn voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfkosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis, voor rekening komen van de werkgever, tenzij de werkgever een verblijfsgelegenheid als bedoeld in het Veiligheidsbesluit voor Fabrieken of Werkplaatsen van 20 september 1960 (Staatsblad 1960 nr. 434) ter beschikking stelt en ter tegemoetkoming in de kosten voor voeding een toelage van f 13,75 (per 1 juli 2001 f 14,23/€ 6,46) per dag verstrekt.  
De werknemer behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschiktheid wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
- \*2. Aan werknemers van Kust- en Oeverwerken zal, wanneer zij worden gehuisvest in een door de werkgever beschikbaar gesteld verblijf – uitgezonderd pensions, kosthuizen e.d. – voor elke daar doorgebrachte nacht een toeslag van f 8,00 (per 1 juli 2001: f 8,28/€ 3,76) worden betaald. Deze bepaling is ook van toepassing bij overnachten op vaartuigen.
3. Wanneer een werknemer „Zwarte Corps” met zijn gezin door de werkgever wordt gehuisvest, bijvoorbeeld in een woonwagen of woonark, worden de voor de werknemer daaruit voortvloeiende kos-



## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ten door de werkgever vergoed. Dit laatste geldt ook indien een aan de werknemer toebehorende woongelegenheden naar het oordeel van de werkgever verplaatst moet worden, in welk geval bovendien de verplaatsingskosten heen en terug voor rekening komen van de werkgever. De werknemer mag bij terugkeer kiezen tussen de plaats waar hij in het bevolkingsregister is ingeschreven of zijn feitelijke woonplaats ten dage van het aangaan der arbeidsovereenkomst.

Verplaatsing dient door de werkgever tenminste 2 x 24 uur tevoren aan de werknemer te worden aangezegd.

Indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd of eindigt wegens een door hem aan de werkgever gegeven dringende reden, zijn de kosten van terugkeer niet voor rekening van de werkgever.

4. Indien de werkgever een werknemer „Zwarte Corps” voor de duur van de dienstbetrekking woonruimte als dienstwoning ter beschikking heeft gesteld en de dienstbetrekking eindigt door een rechtsgeldige opzegging door de werknemer, dan is deze verplicht deze woonruimte binnen een termijn van 2 weken na het einde van de dienstbetrekking te ontruimen en ter beschikking te stellen van de werkgever; eindigt de dienstbetrekking door een rechtsgeldige opzegging door de werkgever dan bedraagt vorengenoemde termijn ten hoogste 4 weken. In het laatste geval geldt voor de kosten van vervoer en verhuizing hetzelfde als in lid 3 ten aanzien van deze kosten is bepaald.

\*5 a. Persoonlijke beschermingsmiddelen.

De werkgever dient persoonlijke beschermingsmiddelen (waaronder veiligheidsschoeisel) conform de arbo-wetgeving kosteloos te verstrekken. Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan een uitrustingsstuk of -middel dat bestemd is om door een persoon te worden gedragen of vastgehouden als bescherming tegen een of meer gevaren die een bedreiging voor zijn gezondheid of zijn veiligheid kunnen vormen. Indien de werkgever besluit door te werken op eigen risicodagen in het kader van de vorstverletregeling van de stichting Vorstrisicofonds als bedoeld in artikel 28, lid 2 dient de werkgever aanvullend kosteloos doelmatige winterkleding te verstrekken. Bij verstrekking dient de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen te onderhouden.

Alle werknemers werkzaam in de industriële steigerbouw ontvangen kosteloos van de werkgever een additioneel kledingpakket indien tijdens vorst werkzaamheden moeten worden verricht.

### Werkkleding

De werkgever kan daarnaast noodzakelijke werkkleding verstrekken. Werkkleding is kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bestemd is om tijdens het werk te dragen. Voor niet verstrekte werkkleding ontvangt de werknemer per gewerkte dag:

---

	1 juli 2001
– Werkkleding	186 cent ( 84 €c)
– Werkkleding van een werknemer in het Heibedrijf	202 cent ( 92 €c)
– Laarzen/schoenen	114 cent ( 52 €c)
– Indien uitsluitend knielaarzen	93 cent ( 42 €c)
– Laarzen en oliegoed van een werknemers bij Kust- en Oeverwerken	238 cent (108 €c)

---

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

\*5. b. Gereedschap Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per gewerkte dag met betrekking tot:

---

	1 juli 2001
– Gereedschap van een timmerman of straatmaker, tot zijn normale uitrusting behorend	160 cent (73 €c)
– Gereedschap van een metselaar of tegelzetter, tot zijn normale uitrusting behorend	114 cent (52 €c)

---

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

\*6. Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg de beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de Wet Educatie Beroepsonderwijs gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen. De stageregeling voor de Bouw is hierbij van toepassing. Deze stageregeling is op te vragen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties. Gedurende de beroepsopleidende leerweg, niveau 2 en niveau 4, geldt voor de leerling als richtlijn per 1 augustus 2001 een vergoeding van f 601,61 (€ 273,-) bruto per maand of f 138,83 (€ 63,-) per week, alsmede de regelingen uit deze CAO inzake reis- en pensioenkosten.

7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een, van de leden 1 tot en met 5, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 40a is hierbij van toepassing.

Artikel 25a

**Kinderopvang**

3. Vanaf 1 juli 2001 is de werkgever, met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde, verplicht tot het mede financieren van de collectieve kinderopvang en gastouderopvang van de werknemer.
4. De werknemer die aanspraak op de in lid 3 bedoelde voorziening wenst te maken, moet zich melden bij de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK), Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, tel. Nr. 030-23 23 100.
5. De bijdrage, die van de werknemer wordt verlangd bij deelname aan de kinderopvangregeling wordt vastgesteld met inachtneming van de VWS-ouderbijdragetabel.
6. De maximum bijdrage van de uitvoeringsinstelling aan de werknemer per kind bedraagt f 4500,- (€ 2.042,01) per jaar.
7. Voor de financiering van deze kinderopvangregeling wordt verwezen naar het reglement van de kinderopvangregeling van het reglement van het O&O-fonds genoemd in artikel 28 lid 2.

Artikel 26

**Reiskosten**

1. De werknemer die zowel binnen als buiten zijn woongemeente werkzaam is en dagelijks meer dan 15 kilometer moet reizen om van zijn woning naar het werk en weer terug te komen, heeft recht op vergoeding van de reiskosten. Het vervoer tussen woning en werk zal zoveel mogelijk als groepsvervoer plaatsvinden. Indien hiervoor gebruik moet worden gemaakt van een auto, die niet door de werkgever ter beschikking is gesteld, geldt de meerijregeling zoals opgenomen in artikel 20 lid 2.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen, mits dit in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet.

3. Kosten van reizen met een openbaar vervoermiddel worden in de laagste klasse vergoed.
- \*4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem hiervoor worden betaald:

	1 juli 2001
– voor het gebruik van een rijwiel(per dag):	f 1,76/€ 0,80
– voor het gebruik van een rijwiel met hulpmotor (per kilometer):	f 0,16/€ 0,07
– met een minimum (per dag):	f 1,97/€ 0,89
– voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen (per kilometer):	f 0,49/€ 0,22
– voor het gebruik van een auto (per kilometer), tenzij de werknemer recht heeft op een chauffeurstoelage conform artikel 20, lid 2.	f 0,60/€ 0,27
In dat geval bedraagt de vergoeding (per kilometer):	f 0,60/€ 0,27

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

Indien de werkgever een vergoeding (per kilometer) voor het gebruik van een auto en een chauffeurstoelage conform artikel 20 lid 2 van deze CAO dient te verstrekken, moet een meerijovereenkomst worden ondertekend door de chauffeur, de meerijder(s) en de werkgever. De door de fiscus gestelde voorwaarden voor het verstrekken van een vervoermiddelenvergoeding en een voorbeeldmeerijovereenkomst zijn opgenomen in bijlage 12 van deze CAO.

5. Een werknemer, bedoeld in artikel 25 lid 1, heeft eenmaal per week recht op vrij vervoer van en naar huis.  
Is de werknemer door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt dan mag de werkgever op zijn kosten de werknemer naar diens woonplaats doen vervoeren, mits dit medisch verantwoord is; hij is daartoe verplicht als het vervoer medisch noodzakelijk is. Zolang de werknemer door zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval niet in staat is wekelijks huiswaarts te keren, zal zijn echtgeno(o)t(e) of, indien hij ongehuwd is, zijn ouders, hem eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.
6. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.
7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een, van de

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 40a is hierbij van toepassing.

Artikel 27

**Vervoer stoffelijk overschot**

Ingeval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werk dan wel op weg naar het werk of van het werk overlijdt, zijn de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats, indien deze woonplaats in Nederland gelegen is, voor rekening van de werkgever, tenzij deze kosten uit een wettelijke regeling worden betaald.

HOOFDSTUK 8

**SOCIALE FONDSSEN EN PREMIEVERPLICHTINGEN**

Artikel 28

**Sociale Fondsen en premieverplichtingen**

1. Er is een CAO inzake de bedrijfseigen regelingen voor het Bouwbedrijf (CAO BTER).
2. In deze CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:
  - de stichting Vakantiefonds voor het Bouwbedrijf;
  - de stichting Vorstrisicofonds voor het Bouwbedrijf;
  - de stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Bouwbedrijf;
  - de stichting Aanvullingsfonds voor het Bouwbedrijf;
  - de stichting Scholingsfonds voor het Bouwbedrijf;
  - de stichting Uittreden Bouwbedrijf.

Artikel 29

**Bijdrage- en premiebetalingen**

Vervallen.

Artikel 29a

**Invordering en sanctienering**

Vervallen.

Artikel 29b

**Beperkingen opbouwrechten bedrijfstak eigen regelingen**

Vervallen.

Artikel 30

**Vakantiewaarden en uitkeringen**

De ten aanzien van een werknemer verschuldigde bijdragen aan het in artikel 28, lid 2 genoemde Vakantiefonds betreffen voorzieningen voor de bestrijding van loonderving over de in deze CAO aangegeven vakantie- snipper en feestdagen en voor vakantietoeslag. Voor zover de voor de werknemer gestorte bijdragen dit toelaten worden in het betreffende rechtjaar uit het Vakantiefonds vergoed de loonderving over het aantal verlofen feestdagen opgenomen in artikel 34, alsmede een vakantietoeslag van 8%. De nadere voorwaarden met betrekking tot de vakantiewaarden en -uitkeringen zijn opgenomen in het reglement Vakantiefonds van de Stichting Vakantiefonds voor het Bouwbedrijf, genoemd in artikel 28, lid 2.

HOOFDSTUK 9

**ARBEIDSVERHINDERING**

\*Artikel 31

**Arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke)**

1. Loondoorbetaling bij ziekte

In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 52 weken aanspraak op het vast overeengekomen loon (in geval een prestatiebevorderend systeem zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 van toepassing is, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie gedurende de betalingsperiode), en de daarbij behorende vakantiewaarde.

De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet en/of een verhoogde WAO-uitkering (de toename van de

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

WAO-uitkering als gevolg van een toename van de arbeidsongeschiktheid), mits deze uitkering rechtstreeks aan de werknemer wordt uitgekeerd door het SFB.

#### 2. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van werken voor derden zonder toestemming

De werknemer die zonder toestemming van de werkgever bouwwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden en als gevolg hiervan arbeidsongeschikt raakt, heeft voor de duur van de eerste drie maanden van deze arbeidsongeschiktheid geen recht op de aanvulling van hetgeen hem op grond van artikel 7: 629 BW toekomt tot zijn vast overeengekomen loon.

#### 3. Medewerking bij het verhalen van schadevergoeding op derden

Indien en voorzover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, moet de betrokken werknemer zijn volledige medewerking verlenen om de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. Artikel 6: 107a. BW is van overeenkomstige toepassing.

#### 4. Verzuimregistratie

- a. De werkgever is verplicht een verzuimregistratie bij te houden. Geregistreerd dienen te worden:
  - leeftijd en geslacht;
  - afdeling en functie;
  - het aantal keren dat een werknemer verzuimt;
  - de duur van het verzuim.
- b. De werkgever zal indien daarom door een werknemer wordt verzocht, inzage verstrekken in de in het verzuimregistratiesysteem van die werknemer opgenomen gegevens.

#### 5. Eindejaarsuitkering WAO'ers

Werknemers die in enig jaar een uitkering krachtens de WAO ontvangen en bij werken onder deze CAO zouden vallen, alsmede WAO-gerechtigden die voorheen in aanmerking kwamen voor een WW-uitkering en bij werken onder deze CAO zouden vallen, hebben recht op een eindejaarsuitkering. Deze eindejaarsuitkering wordt in december van dat jaar uitbetaald door het in artikel 28, lid 2 genoemde Aanvullingsfonds dat zijn administratie heeft opgedragen aan het SFB. De nadere voorwaarden met betrekking tot de eindejaarsuitkering zijn opgenomen in het betreffende reglement van de

Stichting aanvullingsfondsvoor het Bouwbedrijf, genoemd in artikel 28, lid 2.

6. Stimuleringsuitkering herintreders  
Herintreders die voorheen werkzaam waren als werknemer onder deze CAO en die recht hadden op een (gedeeltelijke) WAO-uitkering en het werk gedurende 1 jaar als volledig arbeidsgeschikte werknemer hebben hervat, ontvangen een eenmalige stimuleringsuitkering herintreders. De nadere voorwaarden met betrekking tot de stimuleringsuitkering herintreders zijn opgenomen in het betreffende reglement van de Stichting aanvullingsfondsvoor het Bouwbedrijf, genoemd in artikel 28, lid 2.

#### Artikel 31b

##### **Aanvulling werkloosheidsuitkering**

Werknemers die recht hebben op een werkloosheidsuitkering en bij werken onder deze CAO zouden vallen hebben recht op een aanvulling op de werkloosheidsuitkering.

De voorwaarden waaronder recht bestaat op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de hoogte daarvan zijn opgenomen in het betreffende reglement van het Aanvullingsfonds voor het Bouwbedrijf, als genoemd in artikel 28, lid 2.

#### Artikel 31c

##### **Bijverzekering WAO**

Een werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht verwerft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een invaliditeitspensioen.

De voorwaarden waaronder recht bestaat op een invaliditeitspensioen en de hoogte daarvan zijn opgenomen in het reglement Invaliditeitspensioen voor het Bouwbedrijf. De verplichtstellingsbeschikking heeft het volgende nummer: I-SZW/CK/950709.

#### \* Artikel 32

##### **Ongunstige weersomstandigheden (vorst en dergelijke)**

1. a. De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken werknemers, waarbij zowel het bedrijfsbelang alsmede de veiligheid en gezondheid van de werknemers in acht genomen worden, wanneer en hoelang als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht niet kan worden gewerkt.  
b. Werknemers hebben bij vorst het recht om de buiten-



## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- werkzaamheden, dat wil zeggen werkzaamheden waarbij de werknemer direct aan de buitenlucht is blootgesteld, neer te leggen bij een gevoelstemperatuur van  $-6^{\circ}$  Celcius of kouder. De gevoelstemperatuur volgens opgave van het KNMI weerstation in de regio waarin het project gelegen is, is daarbij bepalend.
- c. Indien werknemers steigerbouw werkzaamheden verrichten bij een gevoelstemperatuur van  $-6^{\circ}$  Celcius of kouder zullen deze werknemers, onder handhaving van de gebruikelijke begin- en eindtijden van de werkdag, vier maal 1,5 uur effectief op de werkplek werkzaam zijn afgewisseld met een opwarmperiode van telkens minimaal 15 minuten. De benodigde aan- en aflooptijd is niet in deze effectieve werktijd van 1.5 uur inbegrepen. Op één werkdag kunnen maximaal vier shifts van effectief 1,5 uur worden gepland onder doorbetaling van het vastovereengekomen loon. Werknemers steigerbouw die zijn ingedeeld in de bouw kunnen tijdens vorst ook worden ingezet in de industriële steigerbouw, onder toepassing van dezelfde voorwaarden die gelden voor de industriële steigerbouw.
2. a. De werkgever is in geval van arbeidsverhinderend in verband met ongunstige weersomstandigheden verplicht aan de werknemer het vast overeengekomen loon door te betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen in de betreffende betalingsperiode waarin het vorstverzuim valt, het gemiddelde over de voorgaande betalingsperiode. De werkgever is eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen jegens de werknemer aan de in artikel 28 lid 2 genoemde stichtingen.
- b. Bij arbeidsverhinderend door te weinig licht, mist, regen, wind, vorst of uitzonderlijke hoge of lage waterstand zullen de niet gewerkte uren als arbeidsuren worden beschouwd.
- c. Bij arbeidsverhinderend als gevolg van uitzonderlijk hoge of lage waterstand geldt dit slechts over de werkdag waarop de arbeidsverhinderend ontstaat.
- d. Onverminderd het bepaalde onder c. van dit lid geldt dit voor de grond-, water- en wegenbouw slechts over de eerste 5 werkdagen indien de arbeidsverhinderend is ontstaan als gevolg van uitzonderlijk hoge waterstand ten gevolge van bijzonder zware regenval, alsmede een zodanige wateroverlast door ondoorlaatbaarheid van de bodem, dat niet meer gewerkt kan worden op het werk-

terrein of de bouwplaats danwel het werkterrein of de bouwplaats onbegaanbaar is en de opdrachtgever de arbeid verbiedt.

3. Er mag alleen gewerkt worden tijdens Eigen Risico dagen, indien de werkgever heeft geïnvesteerd in de verplichte en voorheen aanbevolen maatregelen, zoals opgenomen in de reglement van het Vorstrisicofonds, genoemd in artikel 28, lid .
4. Er bestaat een Vorstrisicofonds voor het Bouwbedrijf dat vorstverletuitkeringen aan werkgevers verstrekt. De voorwaarden waaronder recht bestaat op een vorstverletuitkering zijn opgenomen in de reglement van het Vorstrisicofonds, genoemd in artikel 28, lid 2.

### Artikel 33

#### **Korte verzuimen**

- \*1. In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur heeft de werknemer recht op vrijaf, met doorbetaling van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde. Ingeval een presatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de betalingsperiodewaarin het kort verzuim valt.
- Indien en voor zover het recht op vrijaf samenvalt met vakantie en/of een zaterdag, zondag, erkende algemene of erkende christelijke feestdag danwel roostervrije dag (ADV-dag) – m.u.v. overlijden op een zondag na 18.00 uur of op een roostervrije dag (ADV-dag) na 18.00 uur – vervalt dit recht.
- De duur van het recht op vrijaf is:  
van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart:
- a. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot, of van een kind of pleegkind van de werknemer;
  - b. bij overlijden van een der ouders, indien de werknemer daarbij inwoont;
- ten hoogste drie dagen:
- c. voor werknemers van 62 jaar en ouder voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering;
- twee dagen:
- d. bij huwelijk van de werknemer, mits tenminste drie dagen tevoren aan de werkgever medegedeeld. Indien het huwelijk van de werknemer valt op zaterdag, zondag, een erkende algemene of erkende christelijke feestdag of de laatste werkdag van de zomer- of wintervakantie, heeft de werknemer recht op één dag vrijaf.
  - e. bij bevallen van de echtgenote van de werknemer en/of in geval van adoptie door de werknemer. Indien de bevalling van zijn echtgenote valt op zaterdag, zondag, een erkende algemene of

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- erkende christelijke feestdag of de laatste werkdag van de zomer- of wintervakantie, heeft de werknemer recht op één dag vrijaf.
- \*f. na overlijden van één van de ouders of schoonouders van de werknemer;  
een dag;
  - g. bij huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een ouder, schoonouder, broer, zuster, halfbroer, halfzuster, zwager of schoonzuster, mits tenminste drie dagen tevoren aan de werkgever medegedeeld;
  - \*h. na overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een grootouder, behuwdgrootouder, overgrootouder, pleegouder, behuwdkind, kleinkind, broer, zuster, halfbroer, halfzuster, zwager, schoonzuster of een huisgenoot;
  - i. bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders van de werknemer;
  - j. vervallen;
  - ten hoogste een dag;
  - k. bij noodzakelijke verhuizing als gevolg van wijziging in de plaats van tewerkstelling door de werkgever;
  - l. bij militaire keuring of herkeuring;
  - m. per bezoek: indien de werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt verwezen naar een specialist of een medisch consultatiebureau en hem geen uitkering ingevolge de Ziektewet voor dit verzuim kan worden verleend;  
per bezoek: indien de werknemer in verband met een ongeval een bezoek moet brengen aan de medisch adviseur van de assuradeuren overeenkomstig de bepalingen van de CAO voor het Bouwbedrijf inzake „voorziening bij ongeval”;  
per bezoek: indien de werknemer tijdens werktijd een bezoek brengt aan de in opdracht van de werkgever werkende arbo-dienst;
  - n. bij opname en ontslag van de huisgenoten (partners, kinderen of ouders) van de werknemer in of uit het ziekenhuis;  
ten hoogste 4½ uur;
  - o. bij militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur;  
ten hoogste 3 uur;
  - p. bij dokters- dan wel tandartsbezoek, mits hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd. De noodzakelijk te maken reiskosten van en naar de woonplaats worden slechts vergoed in het geval ook de reiskosten krachtens

artikel 26 aan de werknemer worden vergoed dan wel het vervoer door de werkgever wordt verzorgd en de werknemer daarvan ten gevolge van dit doktersbezoek dan wel tandartsbezoek geen gebruik kan maken;

ten hoogste 2 uur:

- q. voor het zich laten inschrijven bij het Arbeidsbureau, wanneer het dienstverband van een werknemer met wie een arbeidscontract voor onbepaalde tijd is aangegaan, wordt opgezegd. Hierbij geldt dat de benodigde tijd zal worden vergoed met een maximum van 3 uur, indien het betreffende Arbeidsbureau in een andere plaats is gevestigd dan waar het werkobject is gelegen;
  - r. bij het uitoefenen van het kiesrecht;  
de duur van het verzuim:
  - s. bij medische keuring op verzoek van de werkgever, danwel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van het individuerichte pakket preventiezorg, voorzover tenminste twee dagen van te voren aan de werkgever kenbaar gemaakt. De noodzakelijk te maken reiskosten hiervoor worden vergoed in het geval ook de reiskosten krachtens artikel 26 aan de werknemer worden vergoed, dan wel het vervoer door de werkgever wordt verzorgd en de werknemer daarvan tengevolge van het bovengenoemd verzuim geen gebruik kan maken;
  - t. voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma op het terrein van het bouwbedrijf.
2. Werknemers als bedoeld in artikel 25 lid 1 ontvangen in de gevallen van verzuim als hiervoor vermeld:
- a. de reiskosten die daarmee samengaan vergoed, doch ten hoogste tot het beloop van de reiskosten naar hun woonplaats en terug, te berekenen op de wijze als in artikel 26 is vermeld;
  - b. het vast overeengekomen loon met de bijbehorende vakantie-waarde naar rato van de noodzakelijke duur van deze reis, voor zover de reis binnen hun normale arbeidstijd plaatsvindt of in de plaats treedt van hun wekelijkse reis. Deze reistijd telt niet mee voor de berekening van de in lid 1 vermelde duur.  
Ingeval een presatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de betalingsperiode waarin het kort verzuim valt.
3. a. De ongehuwde werknemer, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere ongehuwde en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie en/of een beschikking van de Belastinginspecteur aan de werkgever bekend heeft gemaakt, heeft bij de toepassing van lid 1 en 2 dezelfde rechten als ware hij gehuwd.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

b. Met huwelijk wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.

\*Artikel 33a

**Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof**

1. Iedere werknemer heeft vanaf 1 juli 2001 recht op 10 dagen betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding van een zieke partner, kind of familielid (partner, kind en familielid als bedoeld in bijlage 2) de terminale fase.
2. De werknemer heeft aansluitend op het verlof als bedoeld in lid 1 recht op onbetaald verlof. De werknemer kan de werkgever hierbij verzoeken om gebruik te maken van verlof voor stervensbegeleiding onder de Wet Financiering Loopbaanonderbreking of de opvolger daarvan. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en binnen 3 weken de benodigde administratieve procedures verzorgen. Op basis van art. 2, lid 7 Wet Financiering Loopbaanonderbreking wordt de termijn bedoeld in art. 2, tweede lid, onderdeel b Wet Financiering Loopbaanonderbreking niet toegepast. De maximum-periode van aaneengesloten verlof onder de Wet Financiering Loopbaanonderbreking is evenwel vastgesteld op 12 maanden.
3. Iedere werknemer heeft vanaf 1 juli 2001 recht op 10 dagen betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, kind of familielid (partner, kind, en familielid als bedoeld in bijlage 2).
4. De werknemer heeft aansluitend op het in lid 3 van dit artikel genoemde betaalde verlof recht op onbetaald verlof.
5. Onder nader te stellen voorwaarden kan de werkgever het door hem aan de werknemer betaalde vast overeengekomen loon en vakantie-waarde over de in de leden 1 en/of 3 genoemde verlofperioden declareren bij het O&O-fonds. De werknemer is verplicht mee te werken aan declaratie van de verletkosten van de werkgever bij SFB CAO-regelingen, door volledige invulling van het daartoe bestemde formulier (of een deel daarvan) en inlevering van de benodigde bescheiden.
6. Indien er sprake is van een aaneengesloten periode van verlof ten behoeve van stervensbegeleiding en rouwverlof van maximaal 20

dagen, komt het recht op vrijaf als bedoeld in artikel 33, eerste lid onder sub a, b, f en h te vervallen.

7. Voor de financiering van deze regeling wordt verwezen naar het financieringsreglement van het O&O-fonds genoemd in artikel 28, lid 2.

## HOOFDSTUK 10

### **VAKANTIE-, SNIPPER- EN FEESTDAGEN; ROOSTERVRIJE DAGEN; BIJZONDER VERLOF**

#### Artikel 34

#### **Vakantiedagen**

1. Aantal verlofdagen  
Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
  - \*a. Over het rechtjaar 2001/2002  
Werknemers met een 40-urige werkweek
    - beneden 18 jaar 29 werkdagen
    - van 18 jaar tot en met 54 jaar 25 werkdagen
    - geboren voor 1 januari 1947 35 werkdagen
    - geboren voor 1 januari 1942 38 werkdagen
  - b. De partieel leerplichtige werknemer, als bedoeld in artikel 11 heeft bij een driedaagse werkweek recht op 18 verlofdagen en bij een vierdaagse werkweek recht op 24 verlofdagen per rechtjaar.
  - \*c. Het rechtjaar 2001/2002 loopt van 23 april 2001 tot en met 19 april 2002.
  - d. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder geldt derhalve voor alle werknemers die voor de genoemde data in lid 1a. zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april.
- \*2. Extra verlofdag  
In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 5 werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.
- \*3. Vaststelling vakantie
  - a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie op grond van de onder lid 1 van dit artikel genoemde verlofdagen.
  - b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hier tegen verzet.
  - c. Voor zover mogelijk zal op verzoek van de werknemer voor 1

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

december van enig jaar zijn aaneengesloten zomervakantie van het daaropvolgende jaar worden vastgesteld.

- d. Indien een werknemer verplicht is deel te nemen aan een in de onderneming vastgestelde collectieve bedrijfssluiting, krijgt hij daarnaast recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, als hij beschikt over voldoende vakantie- en roostervrije dagen.
4. Feestdagen  
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen, te weten de beide Kerstdagen, Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag alsook over de dag die als Koninginnedag wordt gevierd. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
  5. Verhinderung verlof
    - a. Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7 : 635 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer vóór de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld, ofwel het betreft dagen waarop de werknemer wettelijk ziekgeld genoten heeft.
    - b. In afwijking van het gestelde sub a. geldt, dat ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens een verlofperiode die minimaal 5 werkdagen omvat, de werknemer na herstelmelding alsnog aansluitend het aantal verlofdagen dat hij arbeidsongeschikt was dient op te nemen.
  - \*6. Betaling verlof- en feestdagen  
De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 1 tot en met 5 vermeldt, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan, met uitzondering van de 10 respectievelijk 13 extra verlofdagen van de oudere werknemer. De werkgever kan de loonkosten die hieraan verbonden zijn declareren bij het Vakantiefonds, mits voldaan is aan de daaraan in het reglement van het Vakantiefonds, genoemd in artikel 28, lid 2, gestelde voorwaarden.
  7. Schriftelijke verklaring  
De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking de werknemer een schriftelijke verklaring te geven, waarin staat ver-

meld het aantal niet verplichte verlofdagen, dat de werknemer tijdens het lopende rechtjaar heeft opgenomen.

\*Artikel 35

### **Roostervrije dagen**

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 21 lid 2, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de betalingsperiode waarin het kort verzuim valt. De werkgever is over een roostervrije dag verplicht te voldoen aan de bijdrageen premieverplichtingen als bedoeld in artikel 28.
2. In het kader van deze CAO is het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar vastgesteld op 24. Van de 24 roostervrije dagen per kalenderjaar worden:
  - a. 2 dagen aangewend ten behoeve van scholing zoals bedoeld in artikel 35b;
  - b. 11 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;
  - c. 11 dagen vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek van de werknemer wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit 2 weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.
3. De werknemer heeft het recht om jaarlijks 5 van de roostervrije dagen als bedoeld in lid 2 sub c in te zetten voor de bijspaarmodule vroegpensioen. De werknemer kan van dit recht gebruik maken zolang de omvang van de werkloosheid dit toelaat.
4. a. De vaststelling van de 11 roostervrije dagen zoals bedoeld in lid 2 sub b punt geschiedt in de onderneming in goed en vroegtijdig overleg met de ondernemingsraad en bij het ontbreken daarvan met de werknemers, die zich door een delegatie uit hun midden kunnen doen vertegenwoordigen. Hierbij kunnen de in dit lid bedoelde roostervrije dagen tevens in halve dagen of in uren worden vastgesteld. Voor elke werknemer dienen de data van de roostervrije dagen dan wel de periode van roostervrije uren aanwijsbaar te zijn. Deze dienen aan de werknemer(s) te worden bekend gemaakt tenminste 10 dagen voor de aanvang van het tijdvak waarop de roostervrije tijd betrekking heeft. Dit tijdvak is een kalenderjaar, maar kan ook een kortere periode zijn indien dit voorafgaand aan het kalenderjaar wordt afgesproken. De werkgever is verplicht de werknemer(s) hieromtrent schriftelijk te



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- informer(en). Indien een werkgever nalaat de werknemer(s) op de hoogte te stellen van de vaststelling van de roostervrije dagen zoals bedoeld in dit lid en hiertoe ook niet overgaat na sommatie van de werknemer(s) of één van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO, zullen partijen gezamenlijk maatregelen treffen die ertoe leiden dat de werkgever alsnog voldoet aan het in dit lid bepaalde. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid op een roostervrije dag als hier bedoeld, kan de werkgever in goed overleg met de werknemer besluiten dat de werknemer de betreffende roostervrije dag alsnog op een later tijdstip opneemt.
- b. De werknemer die gebruik maakt van de vierdaagse werkweek voor 55-plussers, als bedoeld in artikel 15b, alsmede van het recht op een 3 weken aaneengeloten zomervakantie, als bedoeld in artikel 34, lid 3a, heeft in het betreffende kalenderjaar recht op extra roostervrije dagen voor zover hij deze dagen tekort zou komen als gevolg van een collectieve bedrijfssluiting. Het hier bedoelde aantal extra roostervrije dagen is per kalenderjaar gemaximeerd op 5.
5. a. Vanaf 1 januari 2001 verwerft een werknemer tijdens het dienstverband per week het recht op 3,38 roostervrije uren. In het kalenderjaar 2001 kunnen maximaal 176 roostervrije uren worden opgebouwd (22 roostervrije dagen).
    - b. In afwijking van het in lid 5a bepaalde wordt geen recht op roostervrije dagen opgebouwd gedurende de periode dat de werknemer de militaire dienstplicht vervult, zulks met uitzondering van de periode waarin de werknemer deelneemt aan een herhalingsoefening.
    - c. Op de door de werkgever ingevolge het bepaalde in artikel 7: 626 BW verplicht aan de werknemer te verstrekken loonspecificatie staan telkens per vierwekenperiode de opgebouwde, maar nog niet opgenomen rechten ten aanzien van de individueel door de werknemer vast te stellen en de in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen respectievelijk uren afzonderlijk geregistreerd.
  6. Indien een dienstverband aanvangt in de loop van een kalenderjaar wordt overeenkomstig lid 5 berekend op hoeveel roostervrije dagen als bedoeld in lid 3 en lid 4 de betrokken werknemer recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
  7. Indien een dienstverband wordt beëindigd in de loop van een kalenderjaar gelden de volgende bepalingen.

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

#### Artikel 35a

Vervallen.

#### Artikel 35b

#### **Scholing**

- \*1. Teneinde in de gelegenheid te zijn tot het volgen van cursussen, hebben werknemers recht op gemiddeld 2 scholingsdagen per kalenderjaar met behoud van loon en bijbehorende bijdragen en premieverplichtingen. De voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds als genoemd in artikel 28, lid 2. Over het moment van opname van scholingsverlof dient tussen werkgever en werknemer overeenstemming te bestaan.
- 2. De werkgever is verplicht in zijn onderneming een opleidings- en scholingsbeleid te voeren. Per kalenderjaar dient de werkgever een scholingsplan vast te stellen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemers. Drie maanden voorafgaand aan de vaststelling van het scholingsplan worden werknemers daarvan in kennis gesteld. Indien en voor zover de werkgever geen gevolg aan deze verplichting geeft dan wel de individuele werknemer gedurende twee jaren niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie te volgen, dan kan deze werknemer een zelfstandig recht op scholing doen gelden conform hetgeen omschreven in lid 1. Een verzoek tot scholing van de werknemer als bedoeld in de vorige volzin dient in alle gevallen gehonoreerd te worden. Het aanmelden voor de cursussen bij het opleidingsinstituut zal gebeuren via de vakbondsconsulenten c.q. districtsmedewerkers of rayonbestuurders.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Werknemers die van bovengenoemd zelfstandig recht gebruik maken krijgen 100% van hun reis- en verletkosten vergoed krijgen uit het Scholingsfonds. Het Scholingsfonds vergoedt de cursuskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.

- \*3. Werkgevers komen in aanmerking voor een nominale vergoeding voor de verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde cursussen overeenkomstig de betreffende bepalingen in het reglement van het Scholingsfonds als genoemd in artikel 28, lid 2.

\*Artikel 36

**Bijzonder verlof**

2. Indien buitenlandse werknemers de wens te kennen geven verlof te willen nemen voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen, zal de werkgever hen daartoe zoveel mogelijk de gelegenheid geven.
3. De werkgever is niet verplicht loonderving over de verlofdagen te vergoeden.
4. Een werknemer heeft recht op onbetaald verlof ten behoeve van het naar Nederland halen van een adoptief kind, in aanvulling op artikel 33 lid 1e, mits daaromtrent overeenstemming bestaat met de werkgever

\*Artikel 37

**Vrijwillig vervroegde uittreding**

De Stichting Uittreden Bouwbedrijf verstrekt onder bij reglement bepaalde voorwaarden uitkeringen aan werknemers die vervroegd uit het arbeidsproces wensen te treden. Vanaf 1 mei 2000 is deze uittredingsregeling vervangen door een Vroegpensioenregeling en worden geen nieuwe deelnemers meer toegelaten tot de regeling met dien verstande dat er krachtens de garantiebepaling van de regeling nog een beroep op deze uittredingsregeling kan worden gedaan.

## HOOFDSTUK 12

### COLLECTIEVE BELANGEN BOUWNIJVERHEID

\*Artikel 39

#### **Financiering collectieve belangen bouwnijverheid**

Er bestaat een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid (O&O-fonds) ten behoeve van de financiering van de collectieve belangen in de bouwnijverheid. De werkgever is voor iedere dag waarop de werknemer in zijn dienst arbeid verricht jegens hem gehouden tot het betalen van een bijdrage aan het O&O-fonds. De hiermee verband houdende voorwaarden zijn opgenomen in de betreffende reglementen van het O&O-fonds, genoemd in artikel 28, lid 2.

## HOOFDSTUK 13

### VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING

Artikel 40

#### **Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

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

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming dan wel werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 40a

#### **Bevoegdheden ondernemingsraad**

In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van deze CAO afwijkende regeling overeengekomen worden indien en voorzover in deze CAO de gelegenheid wordt geboden. In dit geval gelden, naast de

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bepalingen vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) de volgende bepalingen:

1. de werkgever dient met de ondernemingsraad overeenstemming te bereiken over de afwijkende regeling/bepaling. De afwijkende regeling/bepaling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling/bepaling van deze CAO, met uitzondering van artikel 48, lid 13. Indien geen overeenstemming wordt bereikt geldt de regeling/bepaling van deze CAO.
2. de ondernemingsraad kan zich laten bijstaan door vakbonds-contactpersonen als bedoeld in artikel 40, alsmede door externe vertegenwoordigers van organisaties, partij bij deze CAO;
3. de duur van de afwijkende regeling/bepaling is maximaal gelijk aan de looptijd van deze CAO. De afwijkende regeling/bepaling kan niet stilzwijgend verlengd worden;
4. de leden van de ondernemingsraad hebben tijdens werktijd aanspraak op minimaal 60 uren per jaar ten behoeve van onderling overleg en beraad met behoud van loon, alsmede aanspraak op minimaal 5 dagen per jaar ten behoeve van scholing en vorming met behoud van loon.
- \*5. De ondernemingsraad is verplicht in die gevallen waarin hij van de CAO afwijkt (de artikelen 15 lid 9, 20a lid 7, 23, lid 7, 25 lid 7, 26 lid 7, 31a lid 3b en 48 lid 13), het voorgenomen besluit omtrent die regelingen inclusief de consequenties daarvan vroegtijdig ter raadpleging voor te leggen aan de in de onderneming werkzame en bij de regelingen betrokken werknemers. Deze raadpleging moet zo gebeuren dat toetsing van het draagvlak mogelijk is.

\*Artikel 40b

#### **Medezeggenschap in Bouwcombinaties**

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

- a. het vertegenwoordigend overleg wordt ingesteld bij combinaties waarbij het vooruitzicht is dat zij langer dan een jaar zullen bestaan.
- b. in de combinatie-overeenkomst (een contract tussen de deelnemers

in de bouwcombinatie) is een standaardpassage opgenomen, waarin de medezeggenschap in de combinatie is vastgelegd.

- c. in de standaardpassage wordt overeengekomen dat er in de betreffende rechtspersoon een vertegenwoordigend overleg wordt geïnstalleerd door de bestuurder van die rechtspersoon.
- d. het vertegenwoordigend overleg bespreekt onderwerpen die betrekking hebben op veiligheid en gezondheid, waarbij ook de arbeidstijden betrokken worden.

## HOOFDSTUK 15

### SOCIAAL JAARVERSLAG

#### Artikel 43

Vervallen.

## HOOFDSTUK 16

### WERKGELEGENHEIDSOVERLEG

#### Artikel 45

#### **Werkgelegenheidsoverleg in de ondernemingen**

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

HOOFDSTUK 17

**ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

Artikel 46

**Stichting Arbouw**

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn van mening dat de Stichting Arbouw van groot belang is voor de bedrijfstak. Partijen zullen de Stichting Arbouw medewerking verlenen bij de uitvoering van haar taak.
2. Alle werknemers en werkgevers in de bouw hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
3. Alle werknemers in de bouw hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, individu-gerichte pakket preventiezorg. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individu-gerichte pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 9 bij deze CAO.

Artikel 46a

**Verplichte intredekeuring**

1. Het is de werkgever en de werknemer, die in het kader van de beoogde functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden zal verrichten op de bouwplaats of indien het werk zware lichamelijke arbeid met zich meebrengt en/of de veiligheid van derden in het geding is in de werkplaats, verboden in de hieronder sub a., b. en c. genoemde situaties, een arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan, indien niet gelijktijdig, met gebruikmaking van het in aanhangsel F.b. van deze CAO opgenomen modelformulier, de uitslag van de in lid 3 genoemde intredekeuring uitwijst dat de werknemer geschikt is voor de beoogde functie.  
De verplichte intredekeuring geldt indien:
  - a. een werknemer voor het eerst werknemer wordt in de zin van deze CAO;
  - b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever

- in de zin van deze CAO, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze CAO;
- c. een werknemer, al dan niet met formeel behoud van dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO, gedurende een aaneengesloten periode van langer dan drie jaar, feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht.
2. De in lid 1. bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een uitvoeringsinstelling en een arbodienst. En waarvoor afspraken bekend gemaakt dienen te worden.
  3. De in lid 1. bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan door de Stichting Arbowe te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden.
  4. Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaald de functie met een uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.
  5. Indien de werkgever niet overgaat tot aanstelling van een voorwaardelijk geschikt verklaarde zal hij dit melden bij de Commissie Arbeidsmarkt Bouwnijverheid in de regio.
  6. Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbowe verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

#### Artikel 47

#### **Arbo- en verzuimbeleid**

Iedere werkgever is verplicht bij de uitvoering van het wettelijk verplichte ondernemingsbeleid met betrekking tot arbo en verzuim tenminste uitvoering te geven aan hetgeen bij bijlage 10 is opgenomen.



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

\*Artikel 47a

**Aansluiting bij een reïntegratiebedrijf**

Werkgevers zullen vanaf 31-12-2001 worden verplicht zich aan te sluiten bij een reïntegratiebedrijf. Een werknemer waarvan de werkgever na 14 weken geen reïntegratieplan heeft opgesteld of activiteiten heeft ontplooid, krijgt het zelfstandig recht om naar een erkend reïntegratiebedrijf te gaan voor opleiding, begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald vanuit het Aanvullingsfonds WW. Het Aanvullingsfonds WW zal deze kosten verhalen op de werkgever.

Artikel 48

**Bijzondere bepalingen**

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties alsmede aan werknemers grondborings- en buizenleggersbedrijf, welke zijn tewerkgesteld aan een boorstelling of werkzaam zijn in sleuven en putten, zullen door de werkgever veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld, die moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften en die de werknemer verplicht is aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is het de werknemer verboden aldaar arbeid te verrichten. De werkgever dient op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan te geven dat het dragen van helmen verplicht is. Iedere werknemer dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van de hem door de werkgever ter beschikking gestelde doch eigendom van de werkgever blijvende veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal; hij dient voor het behoud daarvan zorg te dragen.  
De werknemer die zonder veiligheidshelm werkzaamheden op bovengenoemde bouwwerken verricht kan door de werkgever de toegang tot het bouwwerk ontzegd worden.
2. De werkgever zal in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne treffen.
3. a. De werkgever zal maatregelen treffen opdat vanaf 1 september tot 1 mei op bouwwerken waar binnenwerk moet plaatsvinden, indien noodzakelijk, de betreffende ruimten zo goed mogelijk tochtvrij gemaakt kunnen worden.

- b. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de ruimten rondom met glas of ander materiaal zijn afgedicht.
- 4. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden cement of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilo op het werk te gebruiken.
- \*5. Metsel- en lijmblokken met een gewicht van 18 kilo of meer mogen slechts worden verwerkt met behulp van mechanische hulpmiddelen. Per 1 januari 2002 wordt het maximum gewicht voor handmatig te verwerken metselen lijmblokken verlaagd van 18 kg naar 14 kg.
- 6. Bouwkranen van 15 ton-meter of meer dienen voorzien te zijn van een cabine. De cabines voor kranen en grondverzetmachines dienen te voldoen aan het streefbeeld, opgesteld door de Stichting Arbouw dan wel aan de daarop afgestemde nieuwe NEN-normen.
- 7. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan teer te verwerken, tenzij na advies van de Stichting Arbouw partijen daarvoor dispensatie verlenen.
- 8. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en asbesthoudende producten te bewerken of te verwerken. Voor sloop van asbesthoudende producten is een asbestsloopplan verplicht. Het vorenstaande is niet van toepassing voor werkzaamheden die uitgezonderd c.q. vrijgesteld zijn in het Asbestbesluit Arbeidsomstandigheden. Het verwerken van nieuwe asbestcementbuizen is verboden.
- 9. De hoofdaannemer is verplicht voldoende keetruimte ter beschikking te stellen.
- 10. Ingeval een analyserapport inzake bodemonderzoek is opgesteld, hebben werknemers die op de betrokken grond werkzaamheden moeten verrichten recht op inzage van dat rapport.
- 11. De werknemer heeft het recht werkzaamheden met een sterk vervuilend karakter te weigeren, indien onvoldoende beschermende maatregelen zijn getroffen voor werknemer en/of omgeving.
- 12. Bij bodemsanering en op opslagplaatsen van verontreinigde grond dient het basisdocument veiligheid en gezondheid bij bodemsanering van de Stichting Arbouw te worden toegepast.
- \*13. De werkgever dient de fysieke belasting van werknemers als gevolg van trappen lopen en ladders klimmen te beperken door personenliften te plaatsen. Personenliften dienen te worden geïnstalleerd bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingvloer 15 meter of meer boven het aansluitend terrein is gelegen. Bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gele-

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gen verdiepingsvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingsvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingsvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig aan de doelstelling ervan, namelijk het beperken van fysieke belasting, geldt dat in overeenstemming met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeengekomen kan worden, waarbij artikel 40a van deze CAO van toepassing is.

14. Ingeval bij het zetten van glooiingsstenen stenen dienen te worden verwerkt met een lengte van meer dan 30 centimeter dient de werknemer te beschikken over een hijsinstallatie, een zogenaamde driepoot.
15. Ingeval tijdens werkzaamheden verricht op een bouwplaats in de GWW-sector gebruik wordt gemaakt van materieel zoals vrachtwagens, walsen en dergelijke zullen de uitlaatpijpen van dit soort voertuigen, voor zover die eigendom zijn van een werkgever die onder de Bouw-CAO valt, verticaal naar boven gericht zijn teneinde te bewerkstelligen dat de werknemers op de bouwplaats zo weinig mogelijk last van de uitgestoten uitlaatgassen zullen ondervinden.
16. De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, danwel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus in het kader van artikel 35b heeft gevolgd.
- \*17. Wegwerkers zijn verplicht een cursus veilig werken te volgen ingevolge artikel 35b vooraleer zij worden toegelaten tot wegwerkzaamheden.
- \*18. Torenkranen met een klimhoogte tot de cabine van 30 meter of meer die na 1 juli 2001 worden geplaatst, dienen voorzien te zijn van een machinistenlift. Deze verplichting geldt niet indien de montage van de machinistenlift technisch niet mogelijk is, dan

wel de klimhoogte tot de cabine gedurende een periode van minder dan 2 maanden 30 meter of meer is.

- \*19. Met ingang van 1 januari 2000 is er een verbod op het gebruik van oplosmiddelrijke producten in afgesloten ruimtes of bij binnenwerk, in verband met het Organo Psycho Syndroom-gevaar.
- \*20. Het huidige A-blad steigerbouw is integraal onderdeel van deze CAO.

#### Artikel 48a

#### **Veiligheid verschoven arbeidstijden GWW**

Voor zover werkzaamheden als bedoeld in artikel 15a worden uitgevoerd in de avond en nacht dient daarbij in acht genomen te worden:

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

#### HOOFDSTUK 19

#### **SLOTBEPALING**

#### Artikel 50

#### **Dispensatie**

- 1. Partijen zijn gezamenlijk bevoegd, zo nodig onder het stellen van nadere voorwaarden, afwijking toe te staan van een of meer bepalingen van deze CAO.
- 2. Een dispensatieverzoek wordt alleen in behandeling genomen indien dit verzoek minimaal 7 dagen voordat de beoogde afwijking van een CAO-bepaling feitelijk aanvangt, is ingediend.
- 3. Van lid 2 kan slechts worden afgeweken als verzoeker aan kan tonen dat het eerder indienen van een dergelijk verzoek niet mogelijk was.
- 4. Partijen zullen binnen drie weken na ontvangst van het dispensatieverzoek een uitspraak aan de indiener kenbaar maken. Een

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dispensatieverzoek wordt gehonoreerd indien partijen tot een eensluidend standpunt zijn gekomen.

- \*5. Een dispensatieverzoek dient te worden gericht aan: Technisch Bureau Bouwnijverheid Postbus 717 2130 AS HOOFDORP.
- 6. Aan branches en sectoren kan door CAO-partijen een afwijking van een of meerdere bepalingen van deze CAO worden toegestaan indien over deze afwijking overeenstemming is bereikt met werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

## BIJLAGE 1

### **Functielijst**

De functielijst is in 1981 tot stand gekomen. De indeling van functies in de groepen A tot en met E is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leiding geven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden.

Bij het aangaan van een dienstverband dienen werkgever en werknemer gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden zal zijn.

Aan de hand van deze analyse wordt de werknemer ingedeeld in de juiste functie, en de daarbij behorende functiegroep vastgesteld.

Wanneer een werknemer een functie vervult, welke niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer.

In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen (artikel 17 lid 3).

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

### **GROEP A**

1. Asfalteerder buisleidingen.  
Het aanbrengen van bekledingsmateriaal op buisverbindingen en armaturen alsmede het repareren van beschadiging aan bestaande bekledingen volgens de daarvoor geldende voorschriften.
2. Assistent springmeester.  
Het onder verantwoordelijkheid en toezicht van de springmeester verrichten van alle voorkomende springwerkzaamheden. De werknemer die deze functie vervult moet tenminste 18 jaar zijn en voldoende op de hoogte zijn van de gevaren die aan het werken met springstof en ontstekingsmiddelen zijn verbonden.
3. Bakschipper.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het varen op en verankeren van gesleepte bakken en dekschuiten.
4. Bediener van een portaal- of loopkatkraan.  
Het door middel van knoppen op een bedieningspaneel bedienen van een eenvoudige portaal- of loopkatkraan.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- \*5. Bouwvakhelper.  
Het verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de sectoren burger-, utiliteits-, grond-, water-, spoor- en wegenbouw, waarvoor geen speciale kennis is vereist.
- 6. Buisleidingenlegger III.  
Het onder leiding van de buisleidingenlegger I verrichten van werkzaamheden verband houdend met het leggen, verbinden en repareren van ondergrondse buisleidingen.
- 7. Heier II.  
Het behulpzaam zijn bij het opstellen, verplaatsen, bedrijfsklaar houden, strijken en vervoeren van de stelling alsmede het behulpzaam zijn bij het verrichten van diverse werkzaamheden bij en onder de heistelling.
- 8. Kabelwerker.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het leggen en afdichten van kabels of het aanbrengen van bovengrondse kabels.
- 9. Leerling machinist hei-installatie of funderingsinstallatie.  
Het behulpzaam zijn bij werkzaamheden van de machinist van een hei-installatie of funderingsinstallatie zoals bijvoorbeeld schroef- en boorpalenstelling, groutankermachine enzovoorts.
- 10. Magazijnbediende.  
Het beheren van een eenvoudig magazijn op een object of het behulpzaam zijn van de magazijnmeester met het opbergen en uitvoeren van magazijnartikelen, het verrichten van eenvoudige reparaties aan gereedschappen.
- 11. Monteur bronbemaalingsinstallaties III.  
Het onder leiding van de monteur bronbemaalingsinstallaties I installeren en na gebruik wederom verwijderen van bronbemaalingsinstallaties en het verrichten van hiervoor noodzakelijke bijkomende werkzaamheden.
- 12. Sondeerassistent II.  
Het assisteren bij het opstellen en bedienen van apparatuur voor het uitvoeren van technisch bodemonderzoek.

13. Vorkheftruckbestuurder.  
Het bedienen van een vorkheftruck en het verrichten van het dagelijks onderhoud daaraan.
14. Wegmarkeerder III.  
Het verrichten van eenvoudige hulpwerkzaamheden, waarvoor geen speciale kennis vereist is, rond het aanbrengen van alle voorkomende markeringswerkzaamheden.

## **GROEP B**

15. Asfaltafwerker.  
Het verrichten van alle werkzaamheden bij het lossen, spreiden en profileren van asfaltspecie bij de aanleg van verhardingen ten behoeve van wegen, taluds en dijken en de goede afwerking daarvan. Hiervoor is minimaal drie jaar ervaring vereist.
16. Assistent bankwerker lasser.  
Het verrichten van las- en/of bank- en/of smeedwerkzaamheden alsmede het assisteren bij constructiewerkzaamheden.
17. Bediener van een betonmenginstallatie.  
Het mengen van grondstoffen voor de diverse betonsamenstellingen in de juiste verhoudingen met behulp van eenvoudig te transporteren betonmenginstallatie en het verrichten van het dagelijks onderhoud daaraan.
18. Betonwerker II.  
Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden bij de fabricage van betonelementen, het afwerken van betonconstructies inclusief het aanbrengen van slijtlagen, alsmede het verrichten van technisch niet ingewikkelde reparaties aan deze constructies en elementen.
19. Boorassistent.  
Het assisteren bij het bedienen van boorinstallaties voor het uitvoeren van grondboringen en het maken van pompputten dan wel het bedienen van boorinstallaties voor het uitvoeren van technisch niet ingewikkelde grondboringen en pompputten.
20. Buisleidingenlegger II.  
Het verrichten van werkzaamheden verband houdende met het leggen en verbinden van hoofd- en dienstleidingen alsmede het verrichten van reparatie aan al of niet onder druk staande leidingen, een en ander met uitzondering van autogenisch en elektrisch laswerk.



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

21. **Buizensteller.**  
Het op juiste hoogte, onderlinge afstand en in de juiste richting stellen van buizen.
22. **Chauffeur III.**  
In het bezit van wettelijk rijbewijs. Het vervoeren van goederen en materieel met een auto of vrachtauto waarvan het ledig gewicht, vermeerderd met het laadvermogen niet meer bedraagt dan 7500 kg. Werkt mee aan het laden en lossen en is verantwoordelijk voor een juiste belading. Heft kleine storingen op en verricht het dagelijks onderhoud aan dit voertuig overeenkomstig de bedrijfsinstructies.
23. **Dakdekker II.**  
Het volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van de meest voorkomende dakdekkerswerkzaamheden, ongeacht het soort bedekking.
24. **Palenboorder/Funderingswerker II.**  
Het onder toezicht en conform aanwijzingen uitvoeren van werkzaamheden welke betrekking hebben op het boren en vullen van palen en op funderingstechnieken, anders dan heien. Hieronder begrepen werkzaamheden verband houdende met diepwanden, groutankers, groutankerpalen, verdichten en schroef- en boorpalen etcetera.
25. **Gevelbekleder lasser (aluminiumgevels).**  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met de maatvoering en het uitrichten van al het aluminiumwerk in gevels en dergelijke.
26. **Grondwerker wegenbouw.**  
Het verrichten van alle voorkomende grondwerkzaamheden, alsmede het afwerken van bermten, taluds en aardebanen, waarvoor minimaal twee jaar ervaring in de sector wegenbouw is vereist.
27. **Heier I.**  
Het verrichten van onderhoud en controle op onderdelen in de top van de heistelling. Het opstellen van de stelling compleet met hei- of trilblok, het plaatsen van de heibuis, paal of damwand op de juiste plaats. Bij geheide in de grond gevormde palen, het vullen van de heibuis met betonspecie, het afhangen van de wapening en het gereed maken voor het trekken van de heibuis.

28. **Isoleerder.**  
Het zelfstandig verrichten van isolatiewerkzaamheden aan bestaande gebouwen door het mechanisch inbrengen van vulstoffen in spouwmuuren. Het onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde apparatuur en gereedschappen.
29. **Kabellasser II.**  
Het maken van diverse kabelverbindingen en het waterdicht maken van deze verbindingen.
30. **Kitter.**  
Het in het werk aanbrengen van de juiste kitten en primers op diverse ondergronden.
31. **Kozijnmonteur.**  
Het plaatsen, richten, vastzetten en afdichten van kozijnen in gevel-elementen.
32. **Kraanbestuurder.**  
Het zelfstandig verrichten van werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een eenvoudige bouwkraan, waarvoor geen bewijs van deskundigheid of speciale vakkennis is vereist, alsmede het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.
33. **Machinaal houtbewerker bouwplaats.**  
Het verrichten van eenvoudige houtbewerkingen op de bouwplaats.
34. **Machinist eenvoudig bedienbaar materieel.**  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en het dagelijks onderhoud van motorisch aangedreven en/of voortbewogen eenvoudig bedienbaar materieel, waarvoor door opleiding en ervaring geen bijzondere vakopleiding vereist is, zoals eenvoudig bedienbare graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven enzovoorts.
35. **Machinist ketelhuis.**  
Het bedienen en bedrijfsklaar houden van de fabrieksketelhuisinstallatie en het verrichten van eenvoudige reparaties.
36. **Machinist verdichtingen.**  
Het bedienen en onderhouden van de verdichtingsinstallatie en de daarbij behorende mobiele hijsinrichting.
37. **Malleninstallateur.**  
Het monteren en demonteren van mallen met daarbij behorende werkzaamheden.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

38. Matroos motordrijver.  
Het assisteren bij het varen met sleepboten of andere door motor-kracht voortbewogen schepen, voor zover deze vaartuigen een water-verplaatsing van meer dan 25 ton hebben; het smeren van motoren, lieren en pompen en het verrichten van onderhoudswerkzaamheden aan genoemde vaartuigen zowel aan dek als in de machinekamer overeenkomstig de bedrijfsinstructies.
39. Mechanisch stamper.  
Het op dichtheid stampen van opgevulde sleuven tot op de juiste hoogte met behulp van een mechanische stamper, alsmede het zelf-standig verrichten van het dagelijks onderhoud en het uitvoeren van kleine reparaties aan de stamper.
40. Metselaar II.  
Het op aanwijzing van een vakman verrichten van eenvoudig schoon metselwerk. Het zelfstandig verrichten van vuil metselwerk, voegen raapwerk.
41. Molenbaas.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het installe-ren en bedienen van een betonmolen alsmede het dagelijks onder-houd.
42. Monteur bronbemalingsinstallaties II.  
Het al dan niet aan de hand van tekeningen zelfstandig installeren van technisch niet ingewikkelde bronbemalingen.
43. Opperman.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verbonden aan het mengen van grondstoffen voor het verkrijgen van metselspecie in de juiste verhoudingen met behulp van een eenvoudig te transporteren en te bedienen metselspeciemeninstallatie en het verrichten van het dage-lijks onderhoud daarvan. Het aanvoeren van metselspecie en stenen ten behoeve van metselwerkzaamheden op de bouwplaats. Het eventueel verlenen van hand- en spandiensten op de bouwplaats.
44. Opperman bestratingen.  
Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verband hou-dende met bestratingswerkzaamheden, zoals het grondwerk en het aanvoeren van stenen, blokken en trottoirbanden.  
Voor zover de werknemer prestatietoeslag als bedoeld in artikel 21 lid 1 en lid 2 ontvangt zal deze worden verlaagd met een bedrag res-

pectievelijk percentage corresponderend met de uit de onderhavige plaatsing in functiegroep B voortvloeiende verhoging van het garantieloon. Artikel 21 lid 4 is op deze verhoging van het garantieloon niet van toepassing.

45. Opperman-steigermaker.  
Het maken van normale steigers, het maken van specie en het zorgen voor de materiaalvoorziening ten behoeve van metselaars.
46. Schilder II.  
Het verrichten van eenvoudige schilderswerkzaamheden en het verlenen van hulp bij de uitvoering van minder eenvoudige schilderswerkzaamheden of het ontroesten (bikken en gritstralen), meniën, gronden en afschilderen van constructies, werktuigen en materieel.
47. Sloper II.  
Het onder toezicht van sloper I verrichten van alle voorkomende sloopwerkzaamheden en het behulpzaam zijn bij het onderhouden van machines en gereedschappen.
48. Sondeerassistent I.  
Het zelfstandig maken van technisch niet ingewikkelde sonderingen en proefboringen, alsmede het assisteren bij gecompliceerde sonderingen en proefboringen.
49. Spanmonteur.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het voor- en naspinnen van kabels ten behoeve van betonconstructies.
50. Spoorlegger-wisselbouwer II.  
Het onder leiding leggen, bouwen, opbreken en onderhouden van normaalspoor en wissels.
51. Springmeester II.  
Het voorbereiden en met behulp van springstoffen uitvoeren van sloopwerk aan bouwwerken of delen daarvan alsmede het verzorgen van aanvoer, opslag, gebruik en afvoer van de voor deze springwerken geëigende materialen en apparatuur. Een en ander met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften. Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer tenminste 21 jaar oud en in het bezit van het door de Arbeidsinspectie erkende basisdiploma springmeester zijn.
52. Stelleur II.  
Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden bij het aanvoeren, stellen en monteren van elementen op de bouwplaats en het assisteren van de stelleur I.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

53. Straatmaker II.  
Het verrichten van alle voorkomende eenvoudige bestratingswerkzaamheden.
54. Timmerman II.  
Het aan de hand van tekeningen en op aanwijzingen van een vakman maken en stellen van de meest voorkomende bekistingen en verrichten van technisch niet ingewikkelde stelen timmerwerkzaamheden.
55. Transportwerker.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het laden, lossen, opslaan en transporteren van elementen en materialen en de regeling daarvan.
56. Voeger.  
Het met handgereedschap of mechanische hulpmiddelen verrichten van alle voorkomend voegwerk en de daarbij behorende werkzaamheden.
57. Wegmarkeerder II.  
Het onder leiding van een wegmarkeerder I met behulp van mechanische hulpmiddelen aanbrengen van wegmarkeringen zoals verkeersstrepen en figuraties. Het behulpzaam zijn bij alle noodzakelijke werkzaamheden, zoals het uitzetten van markeringen, het plaatsen en in stand houden van wegafzettingen, het aanbrengen van verkeerspunaises en voorgevormde plakstrepen, het afstrooien met parels en/of krijt van wegmarkeringen.
58. IJzervlechter II.  
Het verrichten van buig- en ijzervlechtwerkzaamheden en het behulpzaam zijn bij het in het werk brengen van het vlechtwerk.

**GROEP C**

59. Betonwerker I.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het boren, zagen, injecteren dan wel repareren van beton, alsmede het bedienen en onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde machines en gereedschappen.
60. Betonspuitter.  
Het zelfstandig hanteren van hogedrukpistool, kruipslang/lans en dergelijke van een hogedrukinstallatie.

61. Boormeester II.  
Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondbo-  
ringen en het in samenhang met de doorboorde aardlagen afwerken  
hiervan tot pompput.
62. Chauffeur II.  
In bezit van wettelijk rijbewijs en bewijs van vakbekwaamheid inge-  
volge Rijtijdenbesluit 1977 tenzij daarvoor dispensatie is verleend.  
Heeft minimaal 2 jaar ervaring. Voert normale transporten uit met  
behulp van alle soorten vrachtauto's (inclusief vrachtautocombinaties  
en dergelijke). Werkt mee aan het laden, lossen en is verantwoorde-  
lijk voor de belading. Heft kleine storingen op en verricht het dage-  
lijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfs-  
instructies.
63. Dakdekker I.  
Het zelfstandig verrichten van alle bij het dakdekken voorkomende  
werkzaamheden en zonodig geven van instructies aan dakdekker II.
64. Elektromonteur II.  
Het assisteren bij of onder toezicht verrichten van werkzaamheden  
ten behoeve van de aanleg, het onderhoud en het herstel van elektri-  
sche geleidingen, alsmede het opheffen van eenvoudig te lokaliseren  
storingen aan elektrische apparatuur.
65. Kabellasser I.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden, verband hou-  
dende met het maken van kabelverbindingen, zoals het monteren en  
ombouwen van aansluitingen voor hoog- en laagspanning, telefoon  
en centrale antenne-inrichtingen. Hiervoor is op basis van opleiding  
en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.
66. Lasser buisleidingen.  
Het verrichten van alle voorkomende laswerkzaamheden aan buislei-  
dingen, zowel boven als ondergronds.
67. Machinaal metaalbewerker II.  
Het op aanwijzing, zonodig volgens tekening vervaardigen van  
machineonderdelen met behulp van metaalbewerkingsmachines (zo-  
als draaibank, freesmachine, sterkarmschaafbank, radiaal-  
boormachine) enzovoorts.
68. Machinemonteur II.  
Het opheffen van eenvoudig te lokaliseren storingen bij de in het  
bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen en het  
assisteren en onder toezicht verrichten van reparatie- en revisie-  
werkzaamheden daaraan.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

69. Machinist kleine hei-installatie of funderingsinstallatie.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en dagelijks onderhouden van kleine hei-installaties niet werkend met een valblok, waarvan de capaciteit niet meer bedraagt dan 35 kNm (3,50 tonmeter), of het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het dagelijks bedienen en onderhouden van kleine funderingsinstallaties zoals bijvoorbeeld schroef- en boorpalenstelling, groutankermachine, enzovoorts.
70. Machinist kettingsleuvengraafmachine.  
Het op juiste diepte en in de juiste richting machinaal graven van sleuven voor kabels en buizen, alsmede het zelfstandig verrichten van dagelijks onderhoud en het uitvoeren van kleine reparaties aan de sleuvengraver.
- \*71 Monteur steigers II.  
Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van een technisch niet ingewikkelde steigerconstructie, alsmede het onder leiding uitvoeren van alle soorten steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte. (zie bijlage 1a)
72. Palenboorder/Funderingswerker I.  
Het verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het boren en vullen van palen en met funderingstechnieken.
73. Remmingwerker.  
Het maken, afwerken en repareren van remmingwerken.
74. Rijswerker.  
Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden voor het maken van rijsbeslag en zinkwerken.
75. Sloper I.  
Het verrichten van alle voorkomende sloopwerkzaamheden met inbegrip van het zagen, boren en branden en het onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde machines en gereedschappen.
76. Sondeermeester II.  
Het zelfstandig maken van sonderingen en de proefboringen en het vastleggen van de verzamelde gegevens.

77. Spoorlegger-wisselbouwer I.  
Het zelfstandig leggen, vernieuwen, opbreken, onderhouden en repareren van sporen en wissels.
78. Stelleur I.  
Het stellen en monteren van elementen op de bouwplaats, het zorgen voor de juiste maatvoering en het geven van aanwijzingen aan assistenten.
79. Stortbaas (natte stort).  
Het meewerken aan alle werkzaamheden welke voorkomen op het natte stort en het houden van toezicht op de werknemers die hem daarbij assisteren, alsmede het aflezen van de hoogte van het stort met behulp van een waterpastoestel.
80. Tegelzetter.  
Het zelfstandig verrichten van alle bij het tegelzetten voorkomende werkzaamheden.
81. Vakman GWW.  
Het in de sector grond-, water-, spoor- en wegenbouw verrichten van minder eenvoudige werkzaamheden zoals: aan de hand van tekeningen of op aanwijzing uitzetten naar richting en hoogte van onder andere rioleringen, verhardingen en grondwerken; inritsen, afwerken en bekleden van taluds; leggen van rioolbuizen en het stellen van duikerelementen; zelfstandig repareren van wegen; op juiste diepte en afschot brengen van sleufbodems; dichten van sleuven; stellen van stalen bekistingsrails; snoeien van bomen; bedienen van hulpwerktuigen en het verrichten van kleine reparaties daaraan.
82. Wegmarkeerder I.  
Het zelfstandig – zonodig aan de hand van tekeningen – uitzetten en met behulp van mechanische hulpmiddelen aanbrengen van wegmarkeringen zoals verkeersstrepen en figuraties. Het treffen van alle noodzakelijke verkeersmaatregelen. Het verrichten van onderhoudswerk en het verhelpen van kleine storingen aan de mechanische hulpmiddelen. Het geven van leiding aan de bij de werkzaamheden betrokken werknemers en het bijhouden van de werkadministratie (productie-opnamen en dergelijke).

## **GROEP D**

83. All-round lasser buisleidingen.  
Het zelfstandig verrichten van alle laswerkzaamheden onder strenge keur aan hogedrukleidingen zowel boven- als ondergronds.
84. Balkman.  
Het bedienen van de verwarmde strijkbalk op een asfaltafwerk-



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

85. Bankwerker/lasser.  
Het zelfstandig verrichten – zonodig aan de hand van tekeningen – van alle voorkomende las- en/of bank- en/of constructiewerkzaamheden.
86. Boormeester I.  
Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondboorings, volgens meerdere gebruikelijke boorsystemen al of niet met toepassing van boorspoelingen en het in samenhang met de doorboorde aardlagen afwerken hiervan tot pompput.
87. Boormeester palen.  
Het volgens tekening en/of aanwijzing verrichten van alle voorkomende werkzaamheden, zoals het construeren en aanbrengen van de verankering en belasting, het opstellen en bedienen van de vijnzel(s), het uitpulsen van de paalkoker, het slaan van de betonnen voet en het vullen van de paal met betonspecie.
88. Buisleidingenlegger I.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met leggen, verbinden en repareren van leidingen (uitgezonderd laswerk), waarbij tevens leiding wordt gegeven aan andere daarbij betrokken werknemers en de bijbehorende administratie wordt verricht.
89. Chauffeur I.  
In het bezit van wettelijk rijbewijs en bewijs van vakbekwaamheid ingevolge Rijtijdenbesluit 1977 tenzij daarvoor dispensatie is verleend. Heeft minimaal 5 jaar ervaring overeenkomend met de functie van chauffeur. Voert met alle soorten vrachtauto's (inclusief vrachtautocombinaties en dergelijke) speciale transporten uit zoals van groot materieel/materiaal, van verontreinigde grond en andere vracht, alsmede zonodig normale transporten. Werkt mee aan het laden en lossen en is verantwoordelijk voor de lading. Heft kleine storingen op en verricht het dagelijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

90. Dakloodgieter  
Het zelfstandig verrichten van alle bij het dakdekken voorkomende loodgieterswerkzaamheden, waaronder het aanbrengen van zinken daken en goten en HWA-afvoeren.
91. Elektromonteur I.  
In het bezit van het diploma sterkstroom uitgereikt door VEV. Het zelfstandig aan de hand van schema's en/of tekeningen installeren, onderhouden en repareren van elektrische installaties en apparaten.
92. Machinist Torenkranen.  
Het zelfstandig verrichten van werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een bouwkraan, alsmede het opsporen en opheffen van storingen, het verrichten van onderhoudswerkzaamheden en eenvoudige reparaties, overeenkomstig de bedrijfsinstructies. Het wettelijk voorgeschreven bewijs van deskundigheid is vereist.
93. Machinaal metaalbewerker I.  
Het zelfstandig, eventueel volgens tekening, vervaardigen van machine-onderdelen of constructies met behulp van de gebruikelijke metaalbewerkingsmachines. Zonodig het reviseren/repareren van machines of repareren van constructies.
94. Machinemonteur I.  
Het opsporen en opheffen van alle voorkomende storingen bij de in het bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen alsmede het verrichten van reparatie- en revisiewerkzaamheden daaraan. Geeft in voorkomende gevallen leiding aan de werkzaamheden van de machinemonteur II.
95. Machinist wegebouw-, grondverzet-, graaf- en spoorwegbouw-machines.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en dagelijks onderhoud van wegebouw-, grondverzet-, graaf- en spoorwegbouw-machines waarvoor op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid is vereist. Ook het verrichten van sloop en/of opruimwerkzaamheden met behulp van deze machines valt hieronder.
96. Machinist mobiele hei-installatie of funderinginstallatie.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en onderhouden van hei-installaties, niet werkende met een valblok, of funderingsinstallaties (zoals bijvoorbeeld schroefpalen- en boorpalenstelling, enzovoorts) waarvoor op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid is vereist.  
NB: Indien tevens gefungeerd wordt als heibaas, dan is de beloning conform die van de heibaas.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

97. Machinist mobiele kraan.  
Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het bedienen en onderhouden van een mobiele kraan. Hiervoor is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist. Het lokaliseren van storingen en het verrichten van kleine reparaties aan de machine zelf, de motor en de hydraulische pneumatische en elektrische systemen overeenkomstig de bedrijfsinstructie. Het in alle situaties kunnen beoordelen van de juiste en veilige opstelling van de kraan. Het rijden met de kraan over de openbare weg.
98. Menger.  
Het zelfstandig verrichten van alle technische en toezichhoudende werkzaamheden verband houdende met het bedienen van een menginstallatie van een betoncentrale of asfaltcentrale.
99. Metselaar I.  
Het zelfstandig verrichten en repareren van alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk; het leggen of herstellen van rioeringen alsmede herstellen of vernieuwen van tegelvloeren, wanden of pannendaken.
100. Modelmaker/mallenbouwer.  
Het aan de hand van tekeningen zelfstandig verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verbonden aan de nieuw- en verbouw, onderhoud en reparatie, van mallen respectievelijk maltafels en/of lijsten ten behoeve van de fabrieksmatige productie van elementen voor de industriële bouw. De betrokken werknemer is daarbij verantwoordelijk voor een exacte maatvoering.
101. Monteur bronbemaalingsinstallaties I.  
Het zelfstandig installeren en boren van alle voorkomende bronbemaalingsinstallaties, alsmede het leidinggeven aan andere daarbij betrokken werknemers en het verrichten van administratieve werkzaamheden.
- \*102. Monteur steigers I.  
Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste 3 monteurs steigers II (zie bijlage 1a).

103. Ovenbouwer.  
Het metselen van of het verrichten van reparaties aan industrie- en andere ovens, alsmede het uitmetselen van industrie-schoorstenen en ketelaanlagen.
104. Schilder I.  
Het verrichten van alle voorkomende schilderswerkzaamheden, decoratieschilderen en letterzetten, waarbij eventueel mechanische hulpmiddelen kunnen worden gebruikt.
105. Schipper.  
Het varen met een door motorkracht voortgedreven schip of sleepboot met een waterverplaatsing van meer dan 25 ton. Houdt toezicht op en draagt zorg voor de juiste belading en heeft kennis van de vaarreglementen.
106. Sondeermeester I.  
Het zelfstandig verrichten van technisch bodemonderzoek met behulp van alle voorkomende apparatuur, alsmede het inmeten en waterpassen van sondeer- en boorlocaties.
107. Springmeester I.  
Het zelfstandig voorbereiden en verrichten van sloopwerk met behulp van springstoffen aan bouwwerken. Het verzorgen van aanvoer, opslag, gebruik en afvoer van de hiervoor benodigde materialen en apparatuur. Dient op de hoogte te zijn van de hiervoor geldende wettelijke voorschriften en dient deze in acht te nemen. Voor deze functie is het bezit van het diploma springmeester met aantekening „Gebouwen en hoge bouwwerken” en „onder water” vereist en geldt een minimum leeftijd van 21 jaar.
108. Steenzetter.  
Het volgens voorschriften verrichten van alle voorkomende steenzetterswerkzaamheden.
109. Straatmaker I.  
Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende bestratingswerkzaamheden. Voor deze functie is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.
110. Timmerman I.  
Het aan de hand van tekeningen zelfstandig maken en stellen van alle voorkomende bekistingen en het zelfstandig verrichten van alle voorkomende stel- en timmerwerkzaamheden zowel in de nieuwbouw, vernieuwings-, als onderhoudssector.
111. Werkplaatstimmerman.  
Het in een timmerwerkplaats aan de hand van tekeningen zelf-

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

standig verrichten van alle voorkomende werkzaamheden met of zonder machines.

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

**GROEP E**

113. Funderingsspecialist.  
Medewerker belast met de dagelijkse leiding van werkzaamheden op het gebied van alle typen funderingen, anders dan heien, hetzij op een klein object of onderdeel van een groot object. Verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van het werk overeenkomstig aanwijzingen en/of voorschriften en/of tekeningen of andere gegevens en voor juist gebruik en dagelijks onderhoud van voor de toe te passen techniek geëigend materieel. Houdt werkadministratie bij en onderhoudt werkcontacten met opdrachtgevers en eigen bedrijfsleiding.
114. Heibaas.  
Werkt mee en geeft leiding aan een ploeg belast met heiwerk of het aanbrengen van in de grond gevormde palen. Het opstellen en verplaatsen, strijken en vervoeren van de stelling. Deze werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd met heistelling met trilblok, mechanische heiblokinstallatie (met trekhamer of mechanisch trekblok) of drijvende hei-installaties met een capaciteit boven 500 k p/m.
115. Hoofdboormeester diepboringen.  
Het met behulp van boorinstallaties zelfstandig maken van grondboringen naar grote diepte, volgens gebruikelijke boorsystemen en het afwerken van de doorboorde aardlagen tot pompput. Voor deze functie is op basis van opleiding en/of ervaring een bijzondere vakbekwaamheid vereist.
116. Machinemonteur specialist.  
Het zelfstandig opsporen en opheffen van alle voorkomende storingen bij de in het bouwbedrijf in gebruik zijnde machines en/of voertuigen, alsmede het zelfstandig verrichten van reparatie- en revisiewerkzaamheden daaraan. Eventueel toezicht houden op, of leiding geven aan werkzaamheden van machinemonteur I en/of

machinemonteur II. Voor deze functie is het bezit van het diploma „machinemonteur GWSW” verplicht.

- \*117. Machinist met diploma.  
De in functiegroep D onder de functienummers 92, 95, 96 en 97 genoemde machinisten welke in het bezit zijn van het diploma machinist SBW (Stichting Beroepsopleidingen Weg- en waterbouw) respectievelijk het diploma Bouwradius of het diploma Middelbaar Technische Machinistenschool (SOMA).

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 1A

**Functie- en loonstructuur Steigerbouw**

Onderstaande functie-omschrijvingen voor werknemers werkzaam in de steigerbouw zijn tot stand gekomen in 2000. De beloning voor functie-groep A tot en met D is conform tabel I van de Bouw-CAO (zie bijlage 8A, 8B, 8C en 8D). Voor de voorman in functiegroep E geldt loongroep D van tabel II (zie bijlage 8A, 8B, 8C en 8D).

**GROEP A**

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

**GROEP B**

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

**GROEP C**

3. Monteur steigers II:  
Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van een technisch niet ingewikkelde steigerconstructie, alsmede het onder leiding uitvoeren van alle soorten steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte.  
Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer tenminste 1 jaar ervaring hebben.  
De hulpsteigerbouwer, de opperman-steigermaker en de monteurs steigers II zijn verantwoordelijk en bevoegd tot:
  - veilig werken, gebruik maken van de van toepassing zijnde persoonlijke beschermingsmiddelen en milieubewust werken;
  - werken volgens de procedures en instructies;
  - melding van tekortkomingen, gevaren (onveilige situaties), bijna-ongevallen en ongevallen aan de directe leidinggevende;
  - actief meewerken aan verbeteringen op alle gebied;

- meewerken aan goed overleg.

## **GROEP D**

### 4. Monteur steigers I:

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste 3 monteurs steigers II. Het leidinggeven dient een structureel karakter te hebben.

Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer in het bezit zijn van het Certificaat B steigerbouw.

De monteur steigers I is in nauwe samenwerking met de voorman verantwoordelijk voor en bevoegd tot:

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

## **GROEP E**

### 5. Voorman:

De voorman is verantwoordelijk voor en bevoegd tot het op de toegewezen werklocaties ondersteunen van de projectleider in alle voorkomende zaken. Indien er geen projectleider is aangesteld, dan verricht hij zelfstandig de taken.

Hij rapporteert aan de projectleider of rechtstreeks aan de operations



## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

manager. De werknemer dient 10 jaar werkervaring te hebben opgedaan alvorens hij/zij de functie van voorman mag vervullen.

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

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

## BIJLAGE 3

### **Civieltechnische werkzaamheden als bedoeld in artikel 2 lid 1 onder p**

#### **Definities**

- civieltechnische werkzaamheden: de aanleg van verhardingen, rioleeringen en gebouwen en dergelijke waarvoor een bouw- of aanlegvergunning is vereist, alsmede het hiermee samenhangende onderhoud;
- cultuurtechnische werkzaamheden: de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende grondwerkzaamheden (bovenste grondlaag) en drainage, alsmede het hiermee samenhangende onderhoud.

De volgende activiteiten worden beschouwd als civieltechnische activiteiten in de zin van artikel 2 lid 1 onder p:

De volgende activiteiten worden beschouwd als zijnde civieltechnische werkzaamheden en daarmee behorend tot de bouwnijverheid:

- grondboringen,
- bronbemalingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van ondergrondse kabels en buisleidingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van bovengrondse kabels en buisleidingen ten behoeve van de te verrichten bouwwerkzaamheden;
- grondwerk (ten behoeve van civieltechnische bestemming),
- wegebouw,
- markeringen,
- de aanleg, montage, onderhoud en sloop van verkeersveiligheid bevorderende voorzieningen en geluidsweringen,
- sloopwerken, met uitzondering van de sloop van objecten (nagenoeg) geheel bestaande uit metaal indien het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die bij de werkzaamheden worden ingezet groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren bij de overige te verrichten werkzaamheden van alle in dienst zijnde werknemers gemeten over de periode van een kalenderjaar,
- waterbouwkundige werken,
- funderingswerken en
- verhuur van bemand materiaal voor civieltechnische activiteiten behoudens:
  - a. de aanleg van buisleidingen in eigen beheer voor drainage ten behoeve van landbouw, bewerking van grond en zand ten behoeve van een agrarische bestemming en de incidentele aanleg van duikers ten behoeve van ontsluiting van een landbouwperceel, welke als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat moeten worden;
  - \*b. het aanleggen, verbeteren of onderhouden van sportvelden en andere recreatie-objecten alsmede alle andere grondwerken ten behoeve van

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

cultuurtechnische, civieltechnische, sport-, recreatie- en andere objecten, beplantingen en groenstroken langs wegen. Hierbij is het uitgangspunt dat, indien er een bouw/aanlegvergunning vereist is, het civieltechnische werkzaamheden zijn, met uitzondering van de aanleg en het onderhoud van het groen alsmede drainage en de bovenste grondlaag ten behoeve van het groen, welke cultuurtechnische activiteiten zijn;

- c. de te onderscheiden cultuurtechnische werkzaamheden bij inpoldering en ruilverkaveling; de ontsluiting van gronden en ruilverkaveling dienen als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat te worden, indien er sprake is van daarmee samenhangende groundbewerking (ploegen, eggen, zaaien, egaliseren van de toplaag van de grond ten behoeve van de plantaardige bestemming etcetera) en als civieltechnische werkzaamheden indien er sprake is van grondverwerking in de zin van landinrichting (de aanleg van wegen, watergangen en gemalen).

## BIJLAGE 5

### Opzegtermijnen

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

#### Door werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen

Leeftijd Werkne- mer	AANTAL VOLLE JAREN DIENSTVERBAND												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	door werkgever in acht te nemen opzegtermijn in weken												
16 t/m 19	max 1												
20	1	max 2											
21	1	2	max 3										
22 t/m 25	1	2	3	max 4									
26	1	2	3	4	max 5								
27	1	2	3	4	5	max 6							
28	1	2	3	4	5	6	max 7						
29	1	2	3	4	5	6	7	max 8					
30	1	2	3	4	5	6	7	8	max 9				
31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	max 10			
32	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	max 11		
33	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	max 12	
34 t/m 45	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	max 13
46	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	max 14
47	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	max 15
48	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	max 16
49	2	4	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	max 17
50	3	4	6	8	10	11	12	13	14	15	16	17	max 18

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Leeftijd Werkne- mer	AANTAL VOLLE JAREN DIENSTVERBAND												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
51	3	4	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	max 19
52	3	4	6	8	10	12	14	15	16	17	18	19	max 20
53	3	4	6	8	10	12	14	16	17	18	19	20	max 21
54	3	4	6	8	10	12	14	16)	18)	19	20	21	max 22
55	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	21	22	max 23
56	3	4	6	8	10	12	14	16)	18	20	22	23	max 24
57	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	max 25
58 t/m 64	3	4	6	8	10	12	14	16)	18)	20	22	24	max 26
65 e.o.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	max 13

**Door werknemer in acht te nemen opzeggingstermijnen**

Leeftijd Werkne- mer	AANTAL VOLLE JAREN DIENSTVERBAND												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
door werkgever in acht te nemen opzegtermijn in weken													
16 t/m21	max 1												
22 t/m 26	1	1	1	max 2									
27/28	1	1	1	2	2	max 3							
29/30	1	1	1	2	2	3	3	max 4					
31/32	1	1	1	2	2	3	3	4	4	max 5			
33 e.o.	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	max 6	

Deze tabellen zijn een uitwerking van het bepaalde in artikel 10.  
 In bijzondere gevallen (bijvoorbeeld bij faillissement) kunnen afwijkende opzegtermijnen gelden.

Bij minder dan 1 jaar dienstverband geldt bij normale opzegging in alle gevallen een opzeggingstermijn van 1 week.

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

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 6

**Uitwerking van toepassing verklaarde artikelen in artikel 1a**

---

artikel	van toepassing zijnde delen
artikel 15, arbeidsduur	<ul style="list-style-type: none"><li>• lid 1 t/m 6</li><li>• lid 7 sub a, sub b behoudens verwijzing artikel 25a en sub d behoudens de verwijzing artikel 26</li><li>• lid 8</li><li>• lid 9 behoudens verwijzing naar artikel 40a en zesde aandachtsstreepte</li></ul>
artikel 15a, verschoven arbeidstijden	<ul style="list-style-type: none"><li>• lid 1 t/m 9</li><li>• lid 10: „Indien in een week alle diensten van een werknemer na 20.00 uur aanvangen, mag de arbeidsduur van 40 uur over 4 diensten worden verdeeld. De beloning dient vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek”.</li></ul>
artikel 16, overwerk	<ul style="list-style-type: none"><li>• lid 1 t/m 6</li></ul>
artikel 17, functie-indeling/ loonafspraken	<ul style="list-style-type: none"><li>• lid 1, met dien verstande dat voor deze werknemers onderstaande functie-indeling geldt.</li><li>• Lid 2 t/m 3</li><li>• lid 4: „De werkgever draagt er zorg voor, dat de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken over onderstaande punten aan de werknemer op één formulier, zijnde de arbeidsovereenkomst worden vastgesteld:<ul style="list-style-type: none"><li>– de duur van het dienstverband</li><li>– zijn functie-indeling als bedoeld in lid 1</li><li>– het vast overeengekomen loon per betalingsperiode en de samenstelling hiervan”.</li></ul></li></ul>

---

artikel	van toepassing zijnde delen
artikel 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 5</li> </ul>
artikel 19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 6</li> </ul>
artikel 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 3</li> </ul>
artikel 21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 4</li> </ul>
artikel 22	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 3</li> <li>• lid 4, behoudens de laatste volzin</li> </ul>
artikel 22a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in zijn geheel</li> </ul>
artikel 22b	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1 t/m 4</li> </ul>
artikel 23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lid 1: „onder reisure worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moet worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woongemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van lid 2 in dit artikel in acht te nemen.”</li> <li>• lid 2 t/m 7</li> </ul>
Artikel 25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 5a behoudens de zinsnede „Indien de werkgever besluit door te werken op eigen risicodagen in het kader van de vorstverlet-regeling van de stichting Vorstrisicofonds als bedoeld in artikel 28, lid 2 dient de werkgever aanvullend kosteloos doelmatige winterkleding te verstrekken. Bij verstrekking dient de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen te onderhouden.”</li> <li>• Lid 5b</li> </ul>
Artikel 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 1</li> <li>• Lid 2 sub a behoudens laatste volzin</li> <li>• Lid 2 sub b, c en d.</li> </ul>



## Bouwbedrijf 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

---

artikel	van toepassing zijnde delen
Artikel 33	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="820 514 1245 640">• Lid 1 sub a: „In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur heeft de werknemer recht op vrijaf, met doorbetaling van het vast overeengekomen loon. Ingeval een prestatiebevorderend systeem van toepassing is,zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 dient het vastovereengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de betalingsperioden waarin het kort verzuim valt. Indien en voor zover het recht op vrijaf samenvalt met vakantie en/of een zaterdag, zondag, erkende algemene of erkende christelijke feestdag danwel roostervrije dag (ADV) – m.u.v. overlijden op een zondag na 18:00 uur of op een roostervrije dag (ADV-dag) na 18:00 uur – vervalt dit recht.”</li><li data-bbox="820 1018 998 1050">• Lid 1 sub b t/m l</li><li data-bbox="820 1050 1245 1341">• Lid 1 sub m „per bezoek: indien de werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt verwezen naar een specialist of een medisch consultatiebureau en hem geen uitkering ingevolge de Ziektewet voor dit verzuim kan worden verleend; Per bezoek: indien de werknemer tijdens werktijd een bezoek brengt aan de in opdracht van de werkgever werkende arbodienst;”.</li></ul>

---

artikel	van toepassing zijnde delen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 1 sub n en sub o</li> <li>• Lid 1 sub p: „bij dokters- dan wel tandartsbezoek, mits hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd.”</li> <li>• „Lid 1 sub q en sub r</li> <li>• Lid 1 sub s: „Bij medische keuring op verzoek van de werkgever, danwel bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van het individuerichte pakket preventiezorg, voorzover tenminste twee dagen van te voren aan de werkgever kenbaar gemaakt.”</li> <li>• Lid 3</li> </ul>
Artikel 33a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 1, 2, 3, 4 en 6</li> </ul>
Artikel 34	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 1 sub a</li> <li>• Lid 1 sub b: „Een partieel leerplichtige werknemer heeft bij een driedaagse werkweek recht op 18 verlofdagen en bij een vierdaagse werkweek recht op 24 verlofdagen per jaar”</li> <li>• Lid 1 sub c en d</li> <li>• Lid 2, 3, 4 en 5</li> <li>• Lid 6: „De werknemer heeft recht op betaling van de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 1 tot en met 5 vermeld.”</li> <li>• Lid 7 en 8</li> </ul>
Artikel 35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid 1 behoudens laatste volzin</li> <li>• Lid 2: „In het kader van deze CAO is het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar vastgesteld <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 2 dagen aangewend ten behoeve van scholing;</li> <li>b. 11 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;</li> </ul> </li> </ul>

## Bouwbedrijf 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

artikel	van toepassing zijnde delen
	<p>c. 11 dagen vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit 2 weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.”</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lid 3, 4a, 5, 6, 7</li></ul>
Artikel 48	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lid 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12</li><li>• Lid 13 behoudens verwijzing naar artikel 40a</li><li>• Lid 14 en 15</li><li>• Lid 16: „De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, danwel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus heeft gevolgd”</li><li>• Lid 18 en 19</li></ul>
Artikel 48a	<ul style="list-style-type: none"><li>• In zijn geheel</li></ul>

*Met betrekking tot de artikel 17 lid 1, 18 en 19 gelden de volgende uitgangspunten:*

Voor werknemers van 22 jaar en ouder geldt de volgende functie-indeling:

### *Categorie A*

Ongeschoold/laaggeschoold werk, ervaring niet vereist, assisterende functie.

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

### *Categorie B*

Enige vakspecifieke kennis is aanwezig, mate van zelfstandigheid gering, bij eenvoudige herhalende werkzaamheden vaak zelfstandigheid.

VB. Een sloper die onder toezicht werkt, deze verricht alle voorkomende sloopwerkzaamheden en het behulpzaam zijn bij het onderhouden van machines en gereedschappen.

#### *Categorie C*

Vakspecifieke kennis aanwezig, ze kennen hun vak en kunnen zelfstandig werken. Dit zijn de echte ambachtslieden.

VB. Tegelzetter, die zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden bij het tegelzetten verricht.

#### *Categorie D*

Gespecialiseerde vakspecifieke kennis, werken zelfstandig, vaak leidinggevend.

#### *Categorie E*

Zeer gespecialiseerde kennis, werken zelfstandig, meestal leidinggevend.

Lonen per 1-4-2001

Functiegroep	weekloon	uurloon
A	f 869,20	f 21,73
B	f 922,00	f 23,05
C	f 976,40	f 24,41
D	f 1.044,40	f 26,11
E	f 1.097,20	f 27,43

#### *Inloopschalen*

Een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt ontvangt maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal.

De lonen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend: Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het wettelijk minimum loon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en loon volgens functiegroep A, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50.

#### *Leidinggevenden*

De volgende verhogingen kunnen van toepassing zijn:

Leidinggeven aan tenminste 5 werknemers: Het vastgestelde loon van de functiegroep wordt verhoogd met een toeslag van f 98,- per week.

#### *Ploegendienst*

Werkzaam in ploegendienst: 2-ploegendienst 10%, 3-ploegendienst 15%. Het is nog wel noodzakelijk om aan te geven wat er onder 2- en 3-ploegendienst moet worden verstaan.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Werkzaam in industriële bouw 5% voor de uren tussen 06.00 en 19.00, 25% voor de uren tussen 19.00 en de volgende ochtend 06.00 uur.

*Jonger dan 22 jaar*

Voor jongeren gelden aparte loonschalen

Criteria	Indeling
Zonder vakopleiding	Groep A
Volgen van primaire opleiding	Groep B
Bezit van vakopleiding primaire opleiding	Groep B + 1 extra leeftijdjaar
Volgen van voortgezette opleiding	Gem. functie groep C&D + 1 extra leeftijdjaar; opm. indien dan > 22 jaar, gewoon volwassentabel toepassen
Met voortgezette opleiding	Gem. C&D + 2 extra leeftijdjaren opm. indien dan > 22 jaar, gewoon volwassentabel toepassen
Indien getrouwd	+ 3 leeftijdjaren extra

Leef- tijd	Staffel	Zonder Vakoplei- ding		In primaire opleiding		Met primaire opleiding		In voort- gezette opleiding		Met voortgezette opleiding	
		Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur
16	40%	278,08*	8,69	368,80	9,22						
17	45%	312,96*	9,78	414,80	10,37	507,20	12,68	555,60	13,89		
18	55%	478,00	11,95	507,20	12,68	599,20	14,98	656,80	16,42	758,00	18,95
19	65%	564,80	14,12	599,20	14,98	691,60	17,29	758,00	18,95	884,00	22,10
20	75%	652,00	16,30	691,60	17,29	806,80	20,17	884,00	22,10		
21	87,50%	760,40	19,01	806,80	20,17						

Dit is het weekloon bij 32 uur werken voor partieel leerplichtigen; de 17 jarige die niet partieel leerplichtig is en 40 uur werkt, heeft een weekloon van f 391,20 zijnde 40 keer het genoemde uurloon.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek is het weekloon f 208,56

*Vermindering van de loonschaal voor jongeren:*

Een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, ontvangt maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal. Deze afwijking geldt niet voor de werknemer die in de basis-

beroepsopleiding of vakopleiding instroomt. (of in het bezit is van een diploma machinist).

De lonen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:  
Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het WML vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en loon volgens functiegroep A, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 7

Vervallen

## BIJLAGE 8

### Nadere voorwaarden als bedoeld in artikel 13 lid 3 en lid 4

1. Begripsomschrijving  
Samenwerkingsverband:  
In aansluiting op de definitie van het samenwerkingsverband in artikel 1 lid 4 van de CAO voor het Bouwbedrijf wordt onder „samenwerkingsverband” verstaan een stichting of vereniging van werkgevers, die is opgericht conform de richtlijnen voor de Statuten van Bouwradius, respectievelijk conform de voorbeeldstatuten van de Stichting SBW en met Bouwradius, respectievelijk SBW een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten. Voor de samenwerkingsverbanden in de B & U geldt hierbij dat onderdeel van deze samenwerkingsovereenkomst het Reglement Commissies van Toezicht Leerlingwerkplaats opgesteld door Bouwradius dient te zijn.  
Werknemer:  
Onder „werknemer” wordt in de navolgende bepalingen verstaan de jeugdige werknemer tot en met 20 jaar in de zin van de CAO voor het Bouwbedrijf, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt; dus niet de leermeester.
2. Duur van de overeenkomst  
Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een praktijk- en arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de basisberoepsopleiding (voorheen primaire opleiding) met goed gevolg wordt doorlopen.
3. Arbeidsduur  
De scholings- en arbeidsduur in een samenwerkingsverband bedraagt 40 uur.
4. Lonen  
In afwijking van artikel 19 lid 1 van de CAO voor het Bouwbedrijf gelden voor de eerste dertien opleidingsweken van de praktijk- en arbeidsovereenkomst de in de lonen per week respectievelijk per uur opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.
5. Vakantiewaarde  
Voor de bepaling van de vakantiewaarde gelden de bepalingen zoals deze in de CAO voor het Bouwbedrijf zijn neergelegd.
6. Arbeidsverhinderings  
Vorstverlet:  
Ingeval werknemers in dienst van een samenwerkingsverband te werk zijn gesteld bij een der inlenende werkgevers en zich arbeidsverhinderings voordoet, zoals is neergelegd in artikel 32 lid 2 dan zal het samenwerkingsverband pas dan kunnen declareren, indien deze



## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

declaratie mede is voorzien van de handtekening van de hiervoor genoemde werkgever en op deze dagen door de betrokken werknemers geen vervangende arbeid respectievelijk, scholing op de leerlingwerkplaats wordt verricht.

#### 7. Kostenvergoedingen

Ingeval door het samenwerkingsverband handgereedschap en kleding, zoals omschreven in artikel 25 lid 5 aan de werknemers ter beschikking wordt gesteld, zal de werknemer geen vergoeding ontvangen voor de eigen uitrusting.

#### 8. Gedeeltelijk gevolgde primaire opleiding of beroepsopleiding bij indiensttreding

Ingeval een werkgever, bij wie leerlingen in dienst zijn die een beroepsopleiding als bedoeld in artikel 13 volgen, toetreedt tot een samenwerkingsverband en artikel 13 lid 3 van toepassing wordt, wordt de daarin genoemde periode van de eerste dertien opleidingsweken gerekend te zijn begonnen op het moment van de aanvang van de basisberoepsopleiding (voorheen primaire opleiding). Ook ingeval een werknemer, die een beroepsopleiding als bedoeld in artikel 13 volgt, onder toepassing van artikel 9 lid 11 van de CAO voor het Bouwbedrijf in dienst treedt bij een samenwerkingsverband en artikel 13 lid 3 van toepassing wordt, zal de daarin genoemde periode van de eerste dertien opleidingsweken worden gerekend te zijn begonnen op het moment van de aanvang van de basisberoepsopleiding.

Voor zover artikel 9 lid 11 door de werkgever als bovenbedoeld wordt toegepast, zal de werkgever zorgdragen voor een verklaring („in dienst getreden bij het samenwerkingsverband onder toepassing van artikel 9 lid 11 van de CAO voor het Bouwbedrijf”) welke wordt afgegeven aan het samenwerkingsverband.

#### 9. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

Met het van kracht worden van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) worden veel bestaande begrippen, benamingen en werkwijzen niet meer gebruikt.

Leerlingen die zijn ingeschreven vanaf het schooljaar 1997-1998 vallen onder de WEB. Zij volgen de beroepsbegeleidende leerweg.

Met het verschijnen van de WEB veranderen de volgende woorden:

- „leerling” wordt „deelnemer”,
- „de school” wordt „de (onderwijs)instelling”,
- een „opleiding” wordt „kwalificatie” genoemd en onderverdeeld in „deelkwalificaties”.

De WEB maakt geen onderscheid meer tussen leerlingwezen (llw) en kort of lang mbo (kmbo/mbo). De nieuwe wet kent:

- de beroepsopleidende leerweg, beroepsopleiding met een praktijkdeel van tenminste 20% en minder dan 60% van de studieduur (voorheen kmbo/mbo);
- de beroepsbegeleidende leerweg, beroepsopleidingen met een praktijkdeel van meer dan 60% van de studieduur (voorheen llw).

Verder is de onderverdeling in primaire en voortgezette opleiding verlaten. In de WEB wordt een niveau-indeling gehanteerd:

- niveau 1 – assistentopleiding – ½ tot 1 jaar
- niveau 2 – basisberoepsopleiding – 2 tot 3 jaar (was primaire opleiding)
- niveau 3 – vakopleiding – 2 tot 4 jaar (was voortgezette opleiding)
- niveau 4 – middenkaderopleiding – 3 tot 4 jaar (was mbo)
- specialistenopleiding – 1 tot 2 jaar (was tertiair leerlingwezen)

De WEB kent geen onderscheid tussen stage (mbo) en praktijkopleiding (llw), het heet beide beroepspraktijkvorming. Aan deze beroepspraktijkvorming worden inhoudelijke eisen gesteld. Deze eisen zijn door de landelijke organen vastgelegd in de kwalificatiestructuur en de eindtermen.

Verder mag de beroepspraktijkvorming alleen worden verzorgd door bedrijven die door het landelijk orgaan zijn erkend als leerbedrijf volgens erkenningscriteria.

In de WEB wordt niet meer gesproken van een leerovereenkomst. De wet onderscheidt:

- een onderwijsovereenkomst, tussen de (onderwijs)instelling en de deelnemer;
- een praktijkovereenkomst, tussen (onderwijs)instelling, bedrijf, deelnemer en, alleen voor zover het een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg betreft, ook het landelijk orgaan.

De deelnemer sluit dus een onderwijsovereenkomst met de (onderwijs)instelling en vervolgens wordt voor de beroepspraktijkvorming een praktijkovereenkomst afgesloten. Deze staat los van de arbeidsovereenkomst. Het landelijk orgaan is formeel niet meer de initiatiefnemer. De (onderwijs)instelling is ook degene die het examen afneemt en het diploma uitreikt.

#### \*10. Praktijkopleiding

Onder de WEB, vanaf 1 mei 1997, moet door het landelijk orgaan een lijst van erkende leerbedrijven aan de (onderwijs)instellingen worden aangeleverd. Afhankelijk van de kwalificatie kiest de (onderwijs)instelling uit deze lijst een voor de deelnemer geschikt leerbedrijf en sluit hiermee een praktijkovereenkomst af. Dit geldt zowel voor de beroepsbegeleidende leerweg als voor de beroepsopleidende leerweg.

## **Bouwbedrijf 2001** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Naar leerweg en soort bedrijf wordt in de criteria voor de erkenning van leerbedrijven het volgende onderscheid gemaakt:

---

Beroepsbegeleidende leerweg		beroepsopleidende leerweg
Bedrijf	Samenwerkingsverband	bedrijf
Opleidingscoördinator	Coördinator	opleidings coördinator
Leermeester	Instructeur	begeleider
Begeleidend vakman		

---

Voorgaande indeling wil niet zeggen dat in elk leerbedrijf alle soorten functionarissen aanwezig moeten zijn. De hier beschreven functies of taken kunnen door één persoon worden vervuld, mits hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.

Beschrijving van de bij de praktijkopleiding betrokken functionarissen:

*Opleidingscoördinator:*

Deze medewerker van het bedrijf heeft vanuit zijn positie in het bedrijf o.a. verantwoordelijkheid voor het personeel en/of de opleiding daarvan. Hij kan de werkgever, directeur, bedrijfsleider, personeelschef, uitvoerder e.d. zijn. Naast de daaraan verbonden taken heeft hij in het kader van de beroepspraktijkvorming een coördinerende en leidinggevende taak. Opleidingscoördinator is in deze zin geen functie maar een taak.

*Leermeester:*

Deze medewerker van het bedrijf is in de eerste plaats vakman, hij verstaat zijn vak en is daarnaast in staat (gesteld) zijn kennis en kunde over te dragen aan anderen. Hij is dus een vakman met een extra activiteit, hij begeleidt, instrueert en beoordeelt de vorderingen van de deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg.

*Begeleidend vakman:*

Deze medewerker van het bedrijf is de vakman die tijdens zijn dagelijkse productieve werk deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg begeleidt en instrueert. Hij beoordeelt de deelnemer niet.

*Begeleider:*

Deze medewerker van het bedrijf kent zijn vak en het bedrijf. Tijdens zijn dagelijkse productieve werk begeleidt, instrueert en beoordeelt hij deelnemers aan de beroepsopleidende leerweg.

*Coördinator:*

Deze medewerker van een samenwerkingsverband coördineert de dagelijkse gang van zaken ten behoeve van de beroepspraktijkvorming binnen het samenwerkingsverband, hij geeft leiding aan de instructeur(s).

*Instructeur:*

Deze medewerker van een samenwerkingsverband is in de eerste plaats vakman. Hij verstaat zijn vak en is mede daarom aangesteld zijn kennis en kunde over te dragen aan anderen. Hij is dus een vakman met een speciale opdracht om de deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg te begeleiden, te instrueren en te beoordelen.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 8C

**Lonen per 1 juli 2001 in guldens (1%)**

**Tabel 1 Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

Funcatiegroep	Weekloon	Uurloon
A	878,00	21,95
B	931,20	23,28
C	986,00	24,65
D	1.054,80	26,37
E	1.108,00	27,70

**Tabel 2 (loon voor voorlieden, meesterknechts, putsbazen, leermeester of instructeurs, inclusief voorliedentoeslag)**

Funcatiegroep	Weekloon	Uurloon
A	983,20	24,58
B	1.036,40	25,91
C	1.091,20	27,28
D	1.160,00	29,00

**Tabel bijlage 8: werknemers in dienst van samenwerkingsverbanden gedurende de eerste drie maanden.**

Leeftijd	Weekloon (25 uur)	Uurloon
16 jaar	232,75	9,31
17 jaar	262,00	10,48
18 jaar	320,00	12,80
19 jaar	378,25	15,13
20 jaar	436,50	17,46

**Tabel 3 Garantielonen voor jeugdige werknemers**

Leef- tijd	Staffel	Zonder Vakopleiding		In primaire opleiding		Met primaire opleiding		In voort- gezette opleiding		Met voortge- zette opleiding	
		Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur
16	40%	280,96*	8,78	372,40	9,31						
17	45%	316,16*	9,88	419,20	10,48	512,00	12,80	561,20	14,03		
18	55%	482,80	12,07	512,00	12,80	605,20	15,13	663,20	16,58	765,20	19,13
19	65%	570,80	14,27	605,20	15,13	698,40	17,46	765,20	19,13	892,80	22,32
20	75%	658,40	16,46	698,40	17,46	814,80	20,37	892,80	22,32		
21	87,50%	768,40	19,21	814,80	20,37						

Dit is het weekloon bij 32 uur werken voor partieel leerplichtigen; de 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en 40 uur werkt, heeft een weekloon van f 395,20 zijnde 40 keer het genoemde uurloon.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek is het weekloon f 210,72.

**Tabel 4 Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers per 1 juli 2001**

Inloopschaal	Eerste 26 weken		Tweede halfjaar		
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon	
16		194,56	6,08	223,36	6,98
17		221,44	6,92	253,12	7,91
18		325,60	8,14	378,00	9,45
19		379,20	9,48	443,20	11,08
20		441,60	11,04	514,00	12,85
21		518,40	12,96	602,00	15,05
22		602,40	15,06	694,40	17,36
23 of ouder		670,00	16,75	739,20	18,48

Opgenomen zijn de weeklonen bij 32 uur werken voor partieel leerplichtigen; de 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en 40 uur werkt, heeft gedurende de eerste 26 weken een weekloon van f 276,80. Gedurende het tweede halfjaar geldt een weekloon van f 316,40. In beide gevallen is dit het genoemde uurloon maal 40.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon f 145,92 in de eerste 26 weken en f 167,52 gedurende het tweede halfjaar.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 8D

**Lonen per 1 juli 2001 in euro's (1%)**

**Tabel 1 Garantielonen voor vakvolwassen werknemers**

---

Funcatiegroep	Weekloon	Uurloon
A	398,40	9,96
B	422,40	10,56
C	447,60	11,19
D	478,80	11,97
E	502,80	12,57

---

**Tabel 2 (loon voor voorlieden, meesterknechts, putsbazen, leermeester of instructeurs, inclusief voorliedentoeslag)**

---

Funcatiegroep	Weekloon	Uurloon
A	446,00	11,15
B	470,40	11,76
C	495,20	12,38
D	526,40	13,16

---

**Tabel bijlage 8: werknemers in dienst van samenwerkingsverbanden gedurende de eerste drie maanden.**

---

Leeftijd	Weekloon (25 uur)	Uurloon
16 jaar	105,50	4,22
17 jaar	119,00	4,76
18 jaar	145,25	5,81
19 jaar	171,75	6,87
20 jaar	198,00	7,92

---

**Tabel 3 Garantielonen voor jeugdige werknemers**

Leef- tijd	Staffel	Zonder Vakopleiding		In primaire opleiding		Met primaire opleiding		In voort- gezette opleiding		Met voortge- zette opleiding	
		Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur
16	40%	127,36*	3,98	168,80	4,22						
17	45%	143,36*	4,48	190,40	4,76	232,40	5,81	254,80	6,37		
18	55%	219,20	5,48	232,40	5,81	274,80	6,87	300,80	7,52	347,20	8,68
19	65%	259,20	6,48	274,80	6,87	316,80	7,92	347,20	8,68	405,20	10,13
20	75%	298,80	7,47	316,80	7,92	369,60	9,24	405,20	10,13		
21	87,50%	348,80	8,72	369,60	9,24						

Dit is het weekloon bij 32 uur werken voor partieel leerplichtigen; de 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en 40 uur werkt, heeft een weekloon van € 179,20 zijnde 40 keer het genoemde uurloon.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek is het weekloon € 95,52.

**Tabel 4 Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers per 1 juli 2001**

Inloopschaal	Eerste 26 weken		Tweede halfjaar	
	Weekloon	Uur loon	Weekloon	Uurloon
16	88,32	2,76	101,44	3,17
17	100,48	3,14	114,88	3,59
18	147,60	3,69	171,60	4,29
19	172,00	4,30	201,20	5,03
20	200,40	5,01	233,20	5,83
21	235,20	5,88	273,20	6,83
22	273,20	6,83	315,20	7,88
23 of ouder	304,00	7,60	335,60	8,39

Opgenomen zijn de weeklonen bij 32 uur werken voor partieel leerplichtigen; de 17-jarige die niet partieel leerplichtig is en 40 uur werkt, heeft gedurende de eerste 26 weken een weekloon van € 125,60. Gedurende het tweede halfjaar geldt een weekloon van € 143,60. In beide gevallen is dit het genoemde uurloon maal 40.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon € 66,24 in de eerste 26 weken en € 76,08 gedurende het tweede halfjaar.



## **Bouwbedrijf 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### **\*BIJLAGE 9**

#### **Het individu-gerichte pakket preventiezorg**

Het pakket individu-gerichte preventiezorg, als bedoeld in artikel 46 lid 3 omvat:

- Een intredekeuring, als bedoeld in artikel 46a. De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen „Arbeidsgeschiktheid” van de Stichting Arbouw.
- Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58 en 60 en 62 jaar. Daarna individueel op indicatie.
- Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
- Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.

De activiteiten in het kader van het individugerichte pakket preventiezorg worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.

Op basis van een experiment kan de werkgever vanaf 1 januari 2000 onder strikte voorwaarden afspraken maken met de arbodienst over de uitvoering van het hierboven omschreven pakket individugerichte

preventiezorg. Voor de uitvoering van dit pakket verstrekt de Stichting Arbouw een vergoeding aan de werkgever.

De Stichting Arbouw zal deze regeling voorbereiden. Na 2 jaar zal de regeling worden geëvalueerd.

De werknemer heeft – in aanvulling op het PAGO – in de hieronder genoemde beroepen en/of werkzaamheden recht op een Gericht Periodiek Onderzoek (GPO):

- torenkraanbestuurders: elke twee jaar of frequenter op indicatie;
- werknemers, die werkzaam zijn op terreinen van de chemische industrie danwel werken met vervuilde grond: elk jaar;
- werknemers die hun werk doen met behulp van perslucht-apparatuur: tot 50ste levensjaar eens per 2 jaar, daarna elk jaar;
- werknemers die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 50ste levensjaar eens per 2 jaar. Vanaf het 50ste levensjaar kan worden volstaan met het PAGO.
- werknemers steigerbouw zullen jaarlijks verplicht een arbokeuring ondergaan van de Arbodienst. De kosten hiervan zullen worden betaald uit het budget van f 5 miljoen, genoemd in aanhangsel P.

Het GPO wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken.

Vanaf 1 januari 2000 dient de werkgever voor het GPO zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvoor ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkings-overeenkomst met de Stichting Arbouw heeft en het GPO overeenkomstig de door de Stichting Arbouw vastgestelde uitvoeringsprotocollen uitvoert.

BIJLAGE 10

**Arbo- en verzuimbeleid in de onderneming**

1. Doel

- Het bevorderen en beschermen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in verband met de arbeid als integraal onderdeel van het bedrijfsbeleid.
- Het terugdringen van het ziekteverzuim, met name door preventieve maatregelen.

2. Basis

- Het arbo- en verzuimbeleid in de onderneming wordt vastgesteld op basis van een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid en gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt, alsmede een analyse van op ziekte en ongevallen betrekking hebbende verzuimgegevens binnen het bedrijf.

3. Arbobeleid

Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt een Plan van Aanpak opgesteld, waarin zijn opgenomen de middelen en de wijze waarop het bovenbeschreven doel moet worden bereikt en waarin de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd van de in dit verband aangewezen personen.

Over dit Plan wordt overleg gevoerd met de Ondernemingsraad c.q. met de werknemers.

Naast de maatregelen die zullen worden getroffen ter voorkoming c.q. reducering van de in de risico-inventarisatie en -evaluatie gesignaleerde gevaren maken de volgende onderdelen deel uit van het Plan:

- De vastlegging van te ontwikkelen activiteiten ter bevordering van de veiligheid en ter bescherming van de gezondheid in de vorm van te treffen maatregelen van technische aard en/of organisatorische aard of indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, het aanwenden van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- De wijze waarop de introductie, voorlichting en onderricht is georganiseerd van in dienst zijnde en nieuwe werknemers met betrekking tot het veilig en gezond uitvoeren van de werkzaamheden, met speciale aandacht voor de doelmatige begeleiding van jeugdige werknemers;
- De wijze waarop voorzieningen zijn getroffen opdat werknemers

in het bedrijf gebruik kunnen maken van het door partijen vastgestelde, op het individu-gerichte pakket preventiezorg.

BIJLAGE 11

**Jaarmodel GWW**

Onder Jaarmodel GWW wordt verstaan: een geheel van arbeidsvoorwaarden, waarbij de werknemers in de GWW-sector gedurende het gehele jaar werk en inkomenszekerheid wordt geboden. Het jaarmodel GWW heeft betrekking op alle of een deel van de werknemers in een bedrijf in de GWW-sector.

In de periode half april tot half november kan de werknemer 1 extra uur boven de normale arbeidsduur van 8 uur per dag werken en dit omzetten in individueel verlof gedurende de winterperiode (november – april). Ook kunnen voor uitbetaling in aanmerking komende reizen van het gehele jaar worden omgezet in individueel verlof. Deze uren, alsmede het opnemen van een aantal roostervrije dagen en snipperdagen, leidt tot een maximum periode van acht weken verlof.

1. Duur van de arbeidsovereenkomst

Werknemers die in dienst treden en volgens het Jaarmodel GWW gaan werken, ontvangen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarin tevens is vermeld dat zij volgens het Jaarmodel GWW gaan werken. Werknemers die al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, ontvangen een schriftelijke bevestiging. Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd met de vermelding dat volgens het Jaarmodel GWW gewerkt wordt.

2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In aanvulling op artikel 10 is beëindiging van de arbeidsovereenkomst in beginsel niet toegestaan, anders dan:

- met wederzijds goedvinden; de arbeidsovereenkomst kan met wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer worden beëindigd;
- bij calamiteiten; onder opzegging vanwege calamiteiten wordt begrepen de dringende redenen zoals bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW alsmede de ontbinding wegens gewichtige redenen zoals bedoeld in artikel 7:685 BW;
- indien de continuïteit van de onderneming bij voortzetting van het Jaarmodel in gevaar dreigt te komen. De wettelijke procedures zullen dan in acht moeten worden genomen.

Indien blijkt dat een werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op meeruren, zogenaamde spaaruren en niet uitbetaalde reizen ten behoeve van de opbouw van opname-uren,

dienen deze uren te worden uitbetaald. Overuren worden uitbetaald tegen 125 procent van het vast overeengekomen loon. Reisurenen dienen tegen het garantie uurloon te worden uitbetaald. Uren die op zaterdag zijn gewerkt worden tegen 150 procent van het vast overeengekomen loon uitbetaald. Indien gewerkt is in verschoven arbeidstijden GWW dienen de vergoedingen conform artikel 22b te worden uitbetaald.

3. De arbeidsduur

1. Opbouw en opname

1. Opbouw- en opnameperiode

In het Jaarmodel GWW is sprake van een opbouw- en een opnameperiode. Voor de bepaling van de data voor de opbouw- en opnameperiode wordt uitgegaan van de volgende systematiek. De opbouwperiode is van de maandag van de tweede gehele loondoorbetalingsweek in april tot en met de laatste zaterdag van de tweede gehele loonbetalingsweek in november. De opname periode gaat in op de maandag van de derde gehele loonbetalingsweek in november en eindigt op de zaterdag van de eerste gehele loonbetalingsweek in april.

2. Opbouw- en opname-uren t.b.v. verlof

De opbouw van opname-uren kan plaatsvinden door het sparen van meeruren en/of niet laten uitbetalen van reisurenen in de opbouwperiode die volgens art. 23 lid 2 voor uitbetaling in de opname en/of opbouwperiode in aanmerking zouden komen. Een meer-uur is gelijk aan 1,25 opname-uur. Een niet uitbetaald reisuur is gelijk aan 0,75 opname-uur in de opnameperiode. Indien op zaterdag wordt gewerkt is een meeruur gelijk aan 1,5 opname-uur. Op zondag is een meeruur gelijk aan 2 opname-uren. Is er sprake van verschoven arbeidstijden GWW dan is een meeruur gelijk aan:

	Jaarmodel GWW	verschoven arbeidstijden GWW
Weekdagen	125%	150%
Zaterdag	150%	175%
Zondag	200%	225%

3. Bekendmaking

Voor de aanvang van de loonbetalingsperiode zal de werkgever, na overleg met de betrokken werknemer(s), bekend maken op welke wijze de opbouw van de opname-uren zal worden gerealiseerd.

2. Normale arbeidsduur per dag

1. Normale arbeidsduur in de opbouwperiode

Onder toepassing van de mogelijkheden van de Arbeids-

## **Bouwbedrijf 2001**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

tijdenwet, bedraagt de normale arbeidsduur in de opbouwperiode acht uur en maximaal één extra uur per dag. De aldus gewerkte meeruren (zogenaamde „spaaruren”) boven de normale arbeidsduur van acht uur per dag worden gespaard voor het opnemen van het individueel winterverlof. Ingeval van straatmaken mogen van de totale arbeidsduur van negen uur niet meer dan acht uur straatmakerswerkzaamheden worden verricht.

2. Normale arbeidsduur in de opnameperiode  
De normale arbeidsduur bedraagt in de opnameperiode acht uur per dag.

3. Arbeidsongeschiktheid  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens de opbouwperiode wordt geacht de werkdag acht uur te hebben bedragen. Hierbij dient te worden opgeteld het aantal uren dat zou zijn opgebouwd ten behoeve van de opname-uren, zoals bekend is gemaakt ingevolge artikel 3.1.3. De werkdag wordt in geval van arbeidsongeschiktheid tijdens de opnameperiode geacht acht uur per dag te hebben bedragen. Is er sprake van het opnemen van opname-uren tijdens arbeidsongeschiktheid, dan komen deze te vervallen.

3. Opbouw op zaterdag  
Alleen in geval tijdens de opbouwperiode gedurende de normale werkweek minder dan acht uur plus maximaal één uur extra per dag volgens de planning wordt gewerkt of er onvoldoende reisureuren beschikbaar zijn, kan het restant aan spaaruren met overuren en reisureuren op de zaterdag worden ingehaald.

4. Winterverlof

1. Duur van het verlof

De werknemer heeft in de opnameperiode recht op:

- Twee weken collectieve wintersluiting waarvoor drie verplichte snipperdagen en vier of vijf collectieve roostervrije dagen in de CAO voor het Bouwbedrijf zijn vastgesteld.
- Twee weken verlof in blokken van vijf dagen (al dan niet onderbroken door een weekeinde). Deze worden ingevuld door vier verlof- en zes in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen. De resterende, in de onderneming vast te stellen vijf roostervrije dagen dienen in gehele dagen in de opbouwperiode te worden vastgesteld.
- Maximaal twintig dagen verlof uit de opname-uren. Hiervan zal de helft in twee blokken van vijf dagen (al dan niet onderbroken door een weekeinde) worden opgeno-

- men. De andere dagen worden in gehele dagen opgenomen. Indien er sprake is van één of meerdere halve dagen vorstverlet kunnen de opname-uren ook benut worden voor het opnemen van halve dagen.
2. Maximaal aantal opname-uren  
Het maximaal aantal opname-uren tijdens de winterperiode bedraagt 160 uur. Van dit maximum kan worden afgeweken na dispensatie door partijen. In dat geval geldt een absoluut maximum van 200 uur. De twintig dagen genoemd onder 3.4.1. worden in dit geval 25 dagen.
  3. De werkgever stelt het verlof vast. Blijkt het verlof te vallen op de dagen dat wegens vorst niet gewerkt kan worden dan wordt het verlof niet verschoven naar een later tijdstip.
  4. Bekendmaking  
De invulling van de verlofperiode in blokken van vijf dagen dient drie weken voor de verlofperiode kenbaar te worden gemaakt en ingeroosterd te worden. In onderling overleg is afwijking mogelijk.
  5. Verschuiving en uitbetaling gespaarde uren  
De gewerkte uren tijdens het winterverlof zullen zoveel als mogelijk op een later tijdstip worden opgenomen. Ingeval het aantal gespaarde opname-uren niet geheel wordt opgenomen kan een derde deel van het totaal aantal opname-uren worden doorgeschoven naar de volgende opnameperiode. Het restant wordt uitbetaald tegen de gebruikelijke toeslagen zoals deze in artikel 22 vermeld staan. Uitbetaling van zaterdaguren geschiedt met een toeslag van 50 procent en zondaguren met een toeslag van 100%. Ingeval van extra uren boven de normale arbeidsduur van acht uur per dag wordt dit uur beloond tegen 125 procent van het vast overeengekomen uurloon. Reizen die volgens art. 23 lid 2 voor uitbetaling in aanmerking komen, worden uitbetaald tegen het garantie-uurloon. Indien er sprake is van verschoven uren zie dan onder de tabel 3.1.2.
  6. Zomervakantie  
In afwijking van artikel 34 lid 8 heeft de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 31 oktober recht op drie weken zomervakantie, waarvan tenminste 2 weken aaneengesloten.
  7. Roostervrije uren  
Gedurende de opnameperiode kunnen in afwijking van artikel 35 lid 4 geen roostervrije dagen in uren worden vastgesteld.
4. Het loon
    1. Basis vast overeengekomen loon  
Zodra de werknemer volgens het Jaarmodel GWW gaat werken, geldt het vastovereengekomen loon zoals dit voorheen gold. Het vast overeengekomen loon is gebaseerd op een normale werkdag van acht uur dan wel een werkweek van veertig uur.



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. **Verplichting tot betalen bijdragen**  
Zowel gedurende de opbouw- als de opnameperiode zal de werkgever jegens de werknemer zijn verplichtingen conform artikel 28 en 29 van het CAO voor het Bouwbedrijf nakomen. Verstrekking van de vakantierechtwaarde en overige bijdrage- en premieverplichtingen zal geschieden op basis van acht uur per dag.
  3. **Opbouw roostervrije dagen**  
Tijdens de opbouw- en opnameperiode worden de roostervrije dagen normaal opgebouwd conform artikel 35 lid 5 van de CAO voor het Bouwbedrijf.
  4. **Geen loonbetaling tijdens vakantie- en feestdagen**  
Tijdens de vakantie- en feestdagen vindt geen loonbetaling plaats door de werkgever conform artikel 34 lid 6 van de CAO voor het Bouwbedrijf.
  5. **Vergoeding overuren tijdens de opbouwperiode**  
In afwijking van artikel 22 lid 2 geldt in de opbouwperiode dat na het eerste meer-uur de eerste twee overuren worden betaald met een toeslag van 25 procent. Reeds met ingang van het derde overuur per dag wordt een toeslag betaald van 50 procent. Indien op zaterdag gewerkt wordt, geldt de normale overwerktoeslag, als bedoeld in artikel 22 lid 2 van 50 procent.
  6. **Vermelding opbouw- en opname-uren**  
Op de loonstrook van betreffende werknemer zal het aantal opgebouwde meeruren en niet uitbetaalde reisureten ten behoeve van de opname-uren worden vermeld. Eveneens zal het aantal opname-uren op de loonstrook worden vermeld.
5. **Slotbepaling**  
Van de voorwaarden, met uitzondering van artikel 15 c lid 2 alsmede de artikelen 1 en 3.5. in deze bijlage, kan worden afgeweken indien overeenstemming is over een per saldo minimaal gelijkwaardige regeling tussen werkgever en de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging.  
Voor een dergelijke afwijking geldt voor de personeelsvertegenwoordiging als voorwaarde dat zij eenzelfde instemmings- en adviesrecht heeft als de ondernemingsraad.

## BIJLAGE 12

### **Voorwaarden meerijovereenkomst oude regeling en voorbeeld meerijovereenkomst**

Het ministerie van Financiën is in 1998 overeengekomen dat werknemers die carpoolen kunnen kiezen tussen de oude en de nieuwe meerijregeling (carpoolregeling). Indien wordt gekozen voor de oude meerijregeling dienen onderstaande formulieren door werkgever, chauffeur en meerrijder(s) worden ingevuld. Het ministerie van Financiën zal beide regelingen evalueren.

Meerijovereenkomst oude regeling conform de fiscale regelgeving

De inhoudingsplichtige van/alsmede de aan de ommezijde vermelde chauffeur en meerrijder(s) verklaren in het kader van de in de CAO voor het Bouwbedrijf vastgestelde regeling een overeenkomst van vervoer te hebben afgesloten:

1. De autobestuurder maakt voor het afleggen van de afstand tussen zijn woon/verblijfplaats en de arbeidsplaats, waarvan de afstand langs de meest gebruikelijke weg gemeten meer dan 10 km bedraagt, gebruik van een niet door de inhoudingsplichtige ter beschikking gestelde auto.
2. De autobestuurder is gehouden de hierboven genoemde meerrijder(s) te vervoeren van de opstapplaats(en) naar de arbeidsplaats(en)/uitstapplaats(en), waarvan de afstand langs de meest gebruikelijke weg gemeten afstand eveneens meer dan 10 km bedraagt.
3. De meerrijder(s) is (zijn) gehouden zicht te doen vervoeren op de wijze als bedoeld onder 2.
4. De inhoudingsplichtige is gehouden de chauffeur voor het onder 2. bedoelde vervoer de in de CAO voor het Bouwbedrijf vermelde vergoedingen per kilometer te verstrekken over de totale afstand per dag, alsmede de daarin vermelde toeslag per gereden dag.
5. Als de bestuurder door langdurige verhindering (tenminste vier aaneengesloten weken) van de meerrijder(s) alleen rijdt, vervalt het recht op de belastingvrije vergoeding.
6. De autobestuurder en de meerrijder(s) verklaren ermee bekend te zijn, dat zolang deze overeenkomst van vervoer geldt, geen aanspraak bestaat op andere reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer van de inhoudingsplichtige, behoudens langdurige verhindering.
7. De autobestuurder en de meerrijder(s) verklaren dat zij gedurende de looptijd van deze overeenkomst vervoerd worden vanwege de inhoudingsplichtige en dientengevolge geen recht hebben op de belasting-

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

af trek van reiskosten voor woonwerkverkeer, behoudens bij langdu-  
rige verhindering. De autobestuurder en de meerrijder(s) verklaren in  
het kader van hun aangifte inkomstenbelasting geen aanspraak te  
maken op enige aftrek volgens het reiskostenforfait.

8. De inhoudingsplichtige, de autobestuurder en meerrijder(s) verklaren  
jegens elkaar dat op degene die in strijd handelt met het onder 7  
bepaalde toch een beroep doet op de aftrek van het reiskostenforfait  
het bedrag van een in verband daarmee aan de inhoudingsplichtige  
(al dan niet bij wijze van eindheffing) op te leggen naheffingsaanslag  
loonbelasting/premie volksverzekeringen (inclusief een eventuele  
verhoging) kan worden verhaald. Tevens verklaart iedere meerrijder  
zich ermee akkoord dat, zo verhaal plaatsvindt, het aldus op hem ver-  
haalde bedrag wordt aangemerkt als een bijdrage voor het vervoer  
vanwege de inhoudingsplichtige.
9. De inhoudingsplichtige kent de bestuurder en meerrijder(s) geen  
onbelaste vergoeding volgens het reiskostenforfait toe en evenmin  
een onbelaste meerrijbonus.

Voorbeeldformulier

RITTENVERANTWOORDING PRIVÉ-AUTO  
WEEKNUMMER VAN .. TOT. KENTEKEN...-...-..

CHAUFFEUR	MEE- RIJDER	MEE- RIJDER	MEE- RIJDER	MEE- RIJDER
	1	2	3	4

---

MANNUMMER

---

NAAM

---

ADRES

---

WOONPLAATS

---

POSTCODE

---

HANDTEKENING

---

SOFI-NUMMER

---

Datum	rit van	via opstap- plaatsen	naar	Meerrijders	aantal vergoe- kms. ding	totaal
		werknr. plaats		1 2 3 4	kms. cao belast art.20	onbelast

Naam inhoudingsplichtige:  
Gevestigd te:  
Handtekening:

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**\*Aanhangsel E**

**Modelformulier als bedoeld in artikel 4 lid 5 van de CAO**

Ondergetekenden 1. ....  
(hierna te noemen: (inlener) ledenno. SFB .....

en  
2. ....  
(hierna te noemen: (uitlener) aansluitno. SFB .....

in aanmerking nemende:

dat zij zijn overeengekomen dat de uitlener in de maand ... 20.. en in daarna volgende perioden aan inlener arbeidskrachten ter beschikking zal stellen teneinde in het bedrijf van inlener werkzaam te zijn.

Komen overeen als volgt:

1. Uitlener verstrekt aan inlener (mede ter doorzending aan het Sociaal Fonds Bouwnijverheid te Amsterdam) een schriftelijke opgave van naam, adres en geboortedatum van uitzendkrachten, en de periode waarin hij deze uitzendkrachten aan de inlener ter beschikking heeft gesteld. Deze opgave is onderdeel van deze overeenkomst.
2. Uitlener/inlener zendt deze opgave aan de UOSV/UVI, waarbij de inlener ten aanzien van de werkzaamheden, die hij door de genoemde uitzendkracht(en) doet verrichten, is aangesloten, alsmede aan SFB werkgeversdiensten, Postbus 637, 1000 EE Amsterdam. Bij wijzigingen in eerdere opgaven worden de UOSV/UVI's en SFB werkgeversdiensten dienovereenkomstig geïnformeerd.
3. Uitlener verplicht zich jegens de bedoelde uitzendkrachten tot nakoming van het bepaalde in de CAO voor het Bouwbedrijf, indien sprake is van een situatie waarin de volledige CAO van toepassing is, als omschreven in artikel 4 lid 2a of B van deze CAO; derhalve onder meer tot betaling van de bijdragen en premies van genoemde stichtingen als bedoeld in artikel 28 lid 2, van deze CAO, alsmede de bijdrage bedoeld in hoofdstuk 12 (collectieve belangen bouwnijverheid).
4. De aanvaarding van de onder 3 omschreven verplichtingen kan niet worden herroepen en strekt er toe aan de uitzendkrachten en aan de fondsen, zowel gezamenlijk als ieder voor zich, een zelfstandig vorderingsrecht toe te kennen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

.....  
inlener uitleenb.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Aanhangsel F**

**A. Modelformulier als bedoeld in artikel 6 en artikel 17**

**ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. ....  
hierna te noemen werkgever,  
en

2. ....  
hierna te noemen werknemer,  
verklaren te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de  
werknemer zich verbindt met ingang van ..... in dienst  
van de werkgever arbeid te verrichten.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor:

.....1)

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van  
..... en op grond hiervan ingedeeld in functiegroep.....

Het daarbij behorende garantieloon is: ..... bruto per .....

Het vast overeengekomen loon voor de werknemer bedraagt ..... bruto  
per ..... en is als volgt samengesteld:

- a. garantieloon zoals bovenvermeld;
- b. de voor zover overeengekomen individuele toeslag conform artikel  
21 lid 1 van de CAO. bruto per.....voor de duur van.....  
2)

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

De werkgever: ..... De werknemer: 3)

1. Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:
  - a. onbepaalde tijd
  - b. bepaalde tijd en wel van tot .
  - c. het verrichten van werkzaamheden voor duur van het object (object  
nader omschrijven).
2. Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:
  - a. het dienstverband;
  - b. de periode van ..... tot .....
  - c. het werkobject (nader omschrijven) .....
3. Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clau-  
sule toevoegen aan de arbeidsovereenkomst en te doen ondertekenen  
door zijn/haar wettelijke vertegenwoordig(st)er (vader, moeder,  
voogd of voogdes).

„Ondergetekende, in zijn/haar kwaliteit van wettelijke vertegenwoordig(st)er van de minderjarige werknemer verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd”.

(Handtekening)



**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Aanhangsel F**

**B. Modelformulier als bedoeld in artikel 46a**

1. ....  
hierna te noemen werkgever,

en

2. ....  
hierna te noemen werknemer.

verklaren te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever arbeid te verrichten.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 46a.

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).

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

De werkgever:

De werknemer:

N.B.

Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clausule toevoegen aan de arbeidsovereenkomst en te doen ondertekenen door zijn/haar wettelijke vertegenwoordig(st)er (vader, moeder, voogd of voogdes);

„Ondergetekende in zijn/haar kwaliteit van wettelijke vertegenwoordig(st)er van de minderjarige werknemer .

verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd.”

(Handtekening)

## **\*AANHANGSEL I**

### **Protocol veilig werken op en langs wegen**

Op initiatief van de GWW-organisaties en de werknemersorganisaties partij bij de CAO, hebben partijen bij de CAO voor het Bouwbedrijf, besloten het „Coördinerend Platform Veiligheid bij het werken op en langs wegen” op te richten.

De taak van dit platform is het initiëren, coördineren en adviseren omtrent maatregelen ter vergroting van de veiligheid bij wegwerkzaamheden. Deze maatregelen dienen te zijn gericht op alle betrokkenen bij het werken op en langs wegen, te weten werknemers, werkgevers, opdrachtgevers en wegbeheerders. De te nemen veiligheidsvoorzieningen dienen buiten de concurrentiesfeer te worden getroffen zodat het gelijk aan de streep principe wordt ingevuld. Het platform heeft onder meer ten doel te bewerkstelligen dat

- Iedere wegwerker het recht krijgt op inzicht in en bespreking van het V & G plan van de opdrachtgever en de hoofdaannemer;
- Duidelijkheid op de werkplek wordt verschaft over de verantwoordelijkheid voor de veiligheid;
- De wegbeheerder de werkplek veilig verklaart alvorens de werkzaamheden beginnen;
- In beginsel de weg of het baanvak waarop gewerkt moet gaan worden, wordt afgesloten
- Wegwerkzaamheden met langsrijdend verkeer pas dan worden toegestaan indien
  - een wegomlegging onmogelijk is zonder de veiligheid van anderen in gevaar te brengen;
  - er een minimumafstand van 1,20 meter tussen de werkplek van de werknemer en het langsrijdend verkeer in acht wordt genomen bij toepassing van geleidebakens of pilonnen; en
  - snelheidsvertragende maatregelen zijn getroffen.
- De richtlijnen van de CROW als norm zullen gelden;
- De bestaande regelgeving en het ontbreken van regelgeving ter bevordering van de veiligheid bij het werken op en aan wegen in beeld wordt gebracht; en
- De regelgeving zodanig naar de praktijk wordt vertaald dat deze duidelijk is voor alle betrokkenen zoals hiervoor vermeld plus de weggebruiker.

Over de definitieve taakstelling van het platform zal deze zich beraden. Het resultaat hiervan zal aan partijen bij de Bouw CAO ter goedkeuring worden voorgelegd.

**Bouwbedrijf 2001**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**\*Aanhangsel K**

**Protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is beleid dat zoveel mogelijk rekening houdt met de specifieke omstandigheden en behoeften van de ouder wordende werknemers in de verschillende fases van hun loopbaan. Het richt zich erop dat zoveel mogelijk werknemers gezond en gemotiveerd de vut- en (pre)pensioengerechtigde leeftijd halen. Hiertoe dient afstemming plaats te vinden tussen de mogelijkheden en wensen van werknemers en mogelijkheden en wensen van de onderneming.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid dient, met inachtneming van het voorgaande, in ieder geval aandacht te besteden aan de volgende onderwerpen.

- Opleiding, scholing en training voor oudere werknemers om het werk te kunnen blijven doen.
- Functieverandering en taakaanpassing daar waar de huidige functie te zwaar is.
- Aangepaste werktijden cq. vrijstelling van onregelmatige diensten, avonddiensten en/of nachtdiensten.
- Arbeidsomstandigheden; in het kader van de Arboret preventief beleid versterken. Sociaal-medische begeleiding speelt een belangrijke rol om gezondheidsproblemen vroegtijdig te signaleren.
- Verlofmogelijkheden.

Om de uitstroom van oudere werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de steigerbouw-branche tegen te gaan zal een voorkeursbeleid gelden ten aanzien van leermeesters in dienst bij een bedrijf. Werknemers boven de 47 jaar en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten genieten in deze de voorkeur.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Op verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Rail-infrastructuur en op ICDS Constructors Ltd., voor zover het betrekking heeft op de volgende elementen uit de opsomming van artikel 1a, sub. a: artikel 15, 16, 19 lid 3, 23, 33, 33a, 34 en 35.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 18 december 2001

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.