

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 25 SEPTEMBER 2003 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
BOUWBEDRIJF

AI Nr. 9992

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-9-2003, nr. 187

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Het Technisch Bureau Bouwnijverheid namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde:

BouwNed,
VIANED,

de Nederlandse Vereniging van Bouwondernemers (NVB),
de Vereniging van Waterbouwers in Bagger-, Kust- & Oeverwerken (VBKO),

de Vereniging van Boor-, Kabelleg- en Buizenlegbedrijven (Bolegbo-
vok),

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 Hellende Dak (HHD),

de Nederlandse vereniging van Kitverwerkende Bedrijven (NVK),

het Verbond Ondernemers Gespecialiseerde Aanneming (VOGA),

de Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven (VSB);

Partij(en) te anderzijde:

de FNV Bouw,

de Hout- en Bouwbond CNV,

de Vakvereniging Het Zwarte Corps.

Dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingediend door:

- A. Barents & Krans namens ICDS Contractors Ltd.
- B. Van Mens en Wisselink advocaten namens Metselbedrijf J. Betsema B.V.
- C. De Nederlandse Bond van Uitzendondernemingen (NBBU)

Dat deze bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat:

Ad. A.

De bedenkingen hebben betrekking op drie gebieden:

- Bedenkingen gegrond op het rechtszekerheidsbeginsel. Er wordt niet duidelijk aangegeven welke CAO-bepalingen na AVV van toepassing zijn op ter beschikking gestelde werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.
- Bedenkingen gegrond op het EVO verdrag. Artikel 7 van het EVO verdrag bepaalt dat deze fundamentele vrijheid van rechtskeuze doorbroken kan worden door zgn. „voorrangsregels”. De EG Richtlijn 96/71 betreffende detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten is ondermeer bedoeld om een te ruimhartige toepassing van artikel 7 van het EVO verdrag tegen te gaan. Deze richtlijn is in Nederland geïmplementeerd middels de Wet Arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA). De in het desbetreffende CAO-artikel en de bijbehorende bijlage opgenomen uitwerking is in strijd met artikel 3 van de WAGA en doorbreekt de beginselen van het internationaal privaatrecht en het EVO verdrag.
- Bedenkingen gegrond op het vrij verkeer van diensten. AVV van de CAO-bepalingen zal leiden tot beperkingen van het Gemeenschapsrechtelijke beginsel van vrij verkeer waarvoor geen geldige rechtvaardigingsgronden kunnen worden aangevoerd. De door bedenkingenhebbende bestreden bepalingen voldoen niet aan de vereisten van toegankelijkheid en duidelijkheid, de cao's voldoen evenmin aan het equivalentiebeginsel en ten slotte voldoen de bepalingen die de dienstverrichting door bedenkingenhebbende in Nederland belemmeren niet aan de proportionaliteitstoets.

Ad. B.

Bedenkingenhebbende twijfelt of aan het meerderheidsvereiste is voldaan. Als er al sprake is van een meerderheid is er sprake van een zeer scheve verdeling van die meerderheid, aangezien de vertegenwoordiging in de metselbranche minimaal is. Verder wordt gesteld dat in de CAO voor het Bouwbedrijf geen onderscheid wordt gemaakt voor wat betreft de territoriale werkings sfeer van de CAO. Het uitgangspunt is kennelijk dat in heel Nederland voor alle werkgevers en werknemers dezelfde

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

omstandigheden gelden, terwijl hiervan geen sprake is. In dit kader heeft bedenkingenhebbende met name bedenkingen tegen de reisuregeling in de CAO. De belangen van werkgevers buiten de Randstad zijn niet naar behoren behartigd bij de totstandkoming van de CAO.

Ad. C.

Er is sprake van werkingssfeeroverlap. De uitzendonderneming die lid is van de NBBU en die tevens voldoet aan het bepaalde in artikel 4 van de bouw-CAO of de werkingssfeer van de bouw-CAO, is gehouden twee CAO's toe te passen. Bovendien is de uitzendonderneming de werkgever van de uitzendkracht, waardoor het in de rede ligt dat de uitzendsector de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten bepaalt. Verder zal de uitzendonderneming die met name uitzendt naar de sector bouw, door de werkingssfeer van de CAO bouw, de CAO voor het bouwbedrijf moeten toepassen. Hierdoor heeft de uitzendonderneming geen mogelijkheid meer om zijn bedrijfsactiviteiten uit te voeren. AVV van bepalingen van de cao voor het Bouwbedrijf levert concurrentieongelijkheid op, hetgeen niet de bedoeling is van het AVV-instrument. Ten slotte wordt betwijfeld of de leden 3 tot en met 8 van artikel 4 wel voor AVV in aanmerking komen omdat deze leden niet primair betrekking hebben op arbeid.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Ad. A.

Met betrekking tot de bedenkingen ingebracht door Barents & Krans namens ICDS Constructors Ltd. kan worden opgemerkt dat het van toepassing verklaren van bepaalde categorieën CAO-bepalingen conform het bepaalde in artikel 2 lid 6 van de Wet AVV en artikel 3 van de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid is. Welke CAO-artikelen CAO-partijen onder de verschillende categorieën CAO-bepalingen, zoals genoemd in de EG Richtlijn 96/71 brengen, is een zaak van CAO-partijen. Eventuele geschillen hierover kunnen worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter. Vooralsnog kan niet op voorhand worden vastgesteld dat de betreffende bepalingen als zodanig apert strijdig zijn met enige wet- of regelgeving.

Ad. B.

De CAO-bepalingen waarop het verzoek tot AVV betrekking heeft moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Het Toetsingskader AVV van CAO-bepalingen, schrijft voor dat door de Minister ingeval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit aan CAO-partijen een door een registeraccountant of een

accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid geverifieerde opgave van bedoelde aantallen en van de betrouwbaarheid van gebruikte bronnen zal worden verlangd. Gelet op de ingebrachte bedenkingen die zich richten tegen de verstrekte representativiteitsgegevens is CAO-partijen verzocht een dergelijke accountantsverklaring te overleggen. CAO-partijen hebben aan dit verzoek voldaan.

Partijen bij de onderhavige CAO hebben naar aanleiding van de bedenkingen tegen de representativiteitsgegevens op basis van actuele bronnen de representativiteit opnieuw vastgesteld. Uit de door CAO-partijen verstrekte accountantsverklaring blijkt dat er sprake is van een meerderheid (63,5%). Vastgesteld kan worden dat CAO-partijen in voldoende mate aannemelijk hebben gemaakt dat zij een – als belangrijk aan te merken – meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigen.

Ten aanzien van de financiële gevolgen van de inhoud van de CAO kan worden opgemerkt dat bedenkingen van financiële aard geen aanleiding geven tot honorering van de bedenkingen aangezien lastenverzwaring uit de aard van het instrument van AVV kan voortvloeien.

Ad. C.

Op ingebrachte bedenkingen in verband met het van toepassing zijn van een eigen cao, wordt dispensatie verleend van het AVV-besluit aan werkgemers die direct gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige cao, welke dispensatie (onder bepaalde voorwaarden) blijft gelden voor opvolgende AVV-besluiten.

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

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II., III., IV., V., VI. en VII. 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. Onder „samenwerkingsverband” wordt verstaan een door werkgevers opgerichte, landelijk of regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door Bouwradius of de Stichting SBW (SBW) en die ten doel heeft:
 - met leerling-werknemers een praktijken arbeidsovereenkomst te sluiten en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de Wet Educatie en Beroepsonderwijs op te treden, dan wel
 - met personen een arbeidsovereenkomst te sluiten en daarmee de mogelijkheid te bieden een beroepsopleiding te volgen conform de richtlijnen van de WEB, het samenwerkingsverband treedt daarbij op als leerbedrijf.
5. Onder „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 toezichhoudende of administratieve functies vervullen;
- e. tekenaars, constructeurs en andere technici, onder wie organisatorische en arbeidstechnische medewerkers;

- f. vertegenwoordigers, handelsreizigers en acquireurs;
- 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.

Overstap werknemers UTA-CAO naar Bouw-CAO

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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Onder werknemers „Zwarte Corps” worden verstaan: de werknemers die als machinist de in de functielijst onder de 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 respectievelijk uittrekken van palen en damwanden en/of het uitvoeren van drainerings-, grondverdichtings- en grondinjecteringswerken.
 - e. Onder werknemers „Kust- en Oeverwerken” worden verstaan: de werknemers die 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-, bronbemaalings-, sondeer- en buizenlegwerken, zinkers, doorpersingen en regeninstallaties, kust- en oeverwerken, hei- en funderingswerkzaamheden, spoorwerken, waterbouwkundige kunstwerken, bouwkundige voorzieningen voor land-, wateren luchtverkeer, sloopwerken, wegenbouw en bestratingswerkzaamheden.
- c. Elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw worden mede tot het uitvoeren gerekend, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt.
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. Vervallen
17. Onder „SFB” wordt verstaan:
de relevante werkmaatschappij(en) van de SFB Groep.
18. Onder „Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO)” wordt verstaan:
de overeenkomst gesloten tussen de onderwijsinstelling, de leerling-

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer, het leerbedrijf en een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals 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 7).

19. Onder „praktijk- en arbeidsovereenkomst” wordt verstaan:
het samengaan van een BPVO 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 „assistentenopleiding” wordt verstaan:
een beroepsopleiding op niveau 1 volgens de WEB.
22. Onder „BBL 2” wordt verstaan:
een (basis)beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 volgens de WEB
23. Onder „BBL 3” wordt verstaan:
een beroepsopleiding (vakopleiding) via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 3 volgens de WEB
24. Onder „erkend leerbedrijf” wordt verstaan:
een werkgever die beschikt over een gunstige beoordeling, op grond van criteria vastgesteld door een KBB, zoals Bouwradius of SBW. (zie bijlage 7).
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 „vakantiewaarde” 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 vakantiewaardepercentage met het loon.

29. Onder "praktijkcertificaat" wordt verstaan:
een verklaring van een kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Bouwradius of SBW, dat de werknemer geslaagd is voor het praktijkdeel van een beroepsopleiding in de beroepsbegeleidende leerweg.
30. Onder "leermeester" wordt verstaan:
De werknemer die voldoet aan de eisen daartoe gesteld door een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals 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.
31. Onder "deelnemer/stagiair" wordt verstaan:
In afwijking van het bepaalde in artikel 13 van deze CAO heeft een deelnemer aan de BBL1 niet de status van werknemer, maar die van deelnemer/stagiair.

Artikel 1a

Buitenlandse werknemers

- a. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1 lid 5 en met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ten aanzien van
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden enomstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie
- ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht van de EU dan het Nederlandse recht (zie ook bijlage 6). Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet de EU-lidstaat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Op degene die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan van een van de lidstaten van de EU geldt dat de CAO voor het Bouwbedrijf integraal van toepassing is.

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:

- A. alle werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie voor derden op het gebied van:
- a. het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken;
 - b. het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan bouwwerken en het herstellen, bekleden, conserveren en verfraaien van deuren;
 - c. het uitvoeren op bouwplaatsen van onderdelen van bouwwer-

- ken (respectievelijk verbouwingen of onderhoudswerk); het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermee gelijkgesteld, indien de onderneming, die de onderdelen vervaardigt, tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;
- d. het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
 - e. het tot stand brengen van bedrijfsklare projecten indien de totstandkoming daarvan mede uitvoering van een of meer bouwwerken omvat;
 - f. het slopen van bouwwerken;
 - g. het verrichten van grondwerken in relatie tot het uitvoeren van bouwwerkzaamheden voor zover betrekking hebbend op grondverzetwerkzaamheden ten behoeve van de in dit artikel onder lid 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 uitvoeisel 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 isolerende materialen.
- B. a. alle uitzendwerknemers die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever door een uitzendbureau dat voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 3, met uitzondering van uitzendbureaus die op 1 januari 2002 lid zijn van de ABU of voldoen aan de volgende cumulatieve vereisten:
- De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
 - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor tenminste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve cri-

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- terium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van die andere CAO omschreven, én
- De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het LISV d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. Zodra dit besluit in werking treedt, geldt alsdan dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voorzover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het LISV is vastgesteld, én
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
- b. alle werknemers die in dienst zijn bij ondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom personeel ter beschikking stellen aan ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 3.
2. Samengestelde ondernemingen
- Indien een onderneming, naast het bouwbedrijf als bedoeld in lid 1, tevens een ander bedrijf (andere productie voor derden) uitoefent, geldt voor de toepasselijkheid van deze CAO het volgende.
- a. Indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend, is deze CAO van toepassing ten aanzien van alle werknemers in de afdeling bouwbedrijf.
 - b. Indien in een afzonderlijke afdeling zowel het bouwbedrijf als een ander bedrijf wordt uitgeoefend en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers van deze afdeling.
 - c. Indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers van de onderneming.
- Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd. De overwegende productie wordt bepaald door vergelijking van de in elke productie verlonde 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 ondernemings-CAO geldt de CAO voor het Bouwbedrijf slechts indien en voor zover het betreft de toepassing van lid 3 (bouwen in eigen beheer).

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

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. Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendwerknemer die:
 1. ingevolge een BPVO een vakopleiding volgt als bedoeld in artikel 19 lid 3;
 2. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een vakopleiding als bedoeld in artikel 19 lid 3;
 3. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt;
 4. 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. Onder nieuwkomer wordt verstaan de uitzendwerknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, die niet valt onder de definitieomschrijving van de vakkracht.
3. a. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendwerknemers-vakkrachten volgens lid 2 er van te verzekeren dat:
 - het uitzendbureau de artikelen 9 lid 6 t/m 11, 11, 13, 14, 15, 15a, 15b, 15c, 16, 17, 18, 19, 20, 20a, 21, 22, 22a, 22b, 23, 25, 26, 28, 30, 31, 31a, 31b, 31c, 34, 35, 35b, 36, 37, 38, 38a, 39, 40, 40a, 46 lid 2 en lid 3, 47, 48 en 48a van deze CAO toepast;
 - het uitzendbureau de Cao Bedrijfseigen Regeling voor het bouwbedrijf, Hoofdstuk 1, 2 en van Hoofdstuk 3 de statuten en reglementen van: het Vakantiefonds, het O&O-fonds, het Scholingsfonds, het Aanvullingsfonds en het Aanvullingsreglement verstrekking zieke werklozen, de Stichting Uittreden Bouwbedrijf, het Aanvullingsreglement verstrekking eindejaarsuitkering WAO Bouwbedrijf en het Aanvullingsreglement verstrekking stimuleringsuitkering herintredende WAO'ers, toepast;
 - bij ongunstige weersomstandigheden (vorst en dergelijk) de

- uitzendwerknemer-vakkracht een beroep kan doen op een WW-uitkering ex artikel 18 WW en aanspraak heeft op een aanvulling van het uitzendbureau van deze WW-uitkering tot 100% van het vast overeengekomen loon, conform de definitiebepaling van artikel 32 lid 2a en artikel 31c, 38 en 38a van deze CAO.
- b. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendwerknemers-nieuwkomers volgens lid 2 er van te verzekeren dat het uitzendbureau de artikelen 17, 18, 19, 20, 20a, 21, 22, 22a, 22b, 23, 25 en 26 van deze CAO, toepast op deze uitzendwerknemers.
4. De werkgever is ten opzichte van uitzendwerknemers en de sociale fondsen, als bedoeld 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.
5. De werkgever wordt geacht voldaan te hebben aan de in lid 3 onder a. 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 3 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.
6. De werkgever wordt gevrijwaard van de aansprakelijkheid ex lid 4 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 als bedoeld onder lid 3 onder a. van deze CAO 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 het UWV, 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 het UWV en SFB Werkgeversdiensten verricht. Bij wijzigingen in een eerdere opgave worden het UWV en SFB Werkgeversdiensten dienovereenkomstig geïnformeerd.
Ten behoeve van de premieafdracht heeft het uitzendbureau een aansluitnummer bij het SFB.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Indien de werkgever de in lid 3 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendwerknemer en de fondsen als bedoeld in de artikelen 28 en 29 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.
8. 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 3 van dit artikel.
Hij is ten opzichte van de sociale fondsen hoofdelijk aansprakelijk voor de premies en bijdragen die de uitlener verschuldigd is op basis van de artikelen 28 lid 2 van deze CAO.
9. De tekst van dit artikel wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

HOOFDSTUK 2

ALGEMENE BEPALINGEN

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 Aanhangsel F modelformulier 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 plaatselijke 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.

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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 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 arbeids-overeenkomst, 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van de tabellen opgenomen in bijlage 5.

- 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 aangepane arbeidsovereenkomsten 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 BW3, 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 het CWI vereist.

8. a. Bij arbeidsverhinderende 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 arbeidsverhinderende aangezegd ontslag, dan wel een ontslag dat voortvloeit uit het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt hierdoor echter niet opgeschort. Evenmin verzet deze arbeidsverhinderende zich tegen ontslag op staande voet, wegens een dringende, 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 is en geen praktijk- en arbeidsovereenkomst volgens de WEB heeft, geldt een drie-, respectievelijk vierdaagse werkweek.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Vakantiefonds voor het Bouwbedrijf door de werkgever doen gelden.

Artikel 13

De beroepsopleiding

1. De werkgevers en de werknemers zullen de beroepsopleidingen, in het bijzonder die volgens de beroepsbegeleidende leerweg, bevorderen.
 - a. Daartoe zullen werkgevers zoveel mogelijk de bij hen in dienst zijnde werknemers tot 27 jaar de gelegenheid bieden een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg te volgen en daartoe een praktijk-en arbeidsovereenkomst aangaan voor de duur van de opleiding voor de kwalificaties B&U of de kwalificaties GWW conform de WEB. Het bedrijf moet daartoe erkend zijn als leerbedrijf. Voor de niveau 1 opleiding is aansluiting gevonden bij de „stageregeling voor de bouw”.
 - b. De werkgever heeft de verplichting met de werknemer tot 27 jaar die daartoe de wens te kennen geeft een praktijk- en arbeidsovereenkomst aan te gaan. Zowel de praktijk- als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijdsduur die 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 praktijken 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 doorbrennen op een leerlingwerkplaats voor het bijbrengen van basishandvaardigheden, verlenen partijen onder nadere voorwaarden, opgenomen in bijlage 7, 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 BBL 2 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 BBL 2 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 7, 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 BBL 2 de normale arbeidsduur per week, alsmede het garantieloon zoals vermeld in bijlage 8.
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 erkende leerbedrijf dat met een leerling-werknemer een praktijk- en arbeidsovereenkomst is aangegaan moet voor het verzorgen van het onderricht in de praktijk van het beroep een leermeester aanwijzen.
7. De werknemer die na afronding van de BBL 2 daartoe de wens te kennen geeft, heeft recht op een praktijk- en arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever voor de duur van de BBL 3, teneinde in staat te zijn deze te volgen en af te ronden.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 (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 (BBL 3) 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 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 11,5 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reizen 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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

Vershoven 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 geproduceerd, 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. Vershoven 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. Reizen verlengen deze periode.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 senioren-dagen, 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 vastovereengkomen loon), wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.

5. De (vroeg)pensioen-, VUT-, Invaliditeitspensioen-, Aanvullingsfonds 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 vastovereengkomen 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 vastovereengkomen 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 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 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 8).

De leermeester

Voor leermeester wordt het vastovereengekomen loon verhoogd met een voorliedentoeslag van € 49,20 bruto per week per 1 juli 2002, indien de werknemer één of meer leerlingen begeleidt (zie tabel II, bijlage 8).

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 opleidingssituatie.

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 8) genoemde hogere loon.

Voor werknemers die de functie vervullen van voorman, mees-

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- terknecht, of putbaas zal het vast overeengekomen loon worden verhoogd met een voorliedentoeslag van € 49,20 bruto per week per 1 juli 2002.
- b. Inloopschaal vakvolwassen werknemers
- a. In afwijking van het in het eerste lid gestelde betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal.
- Deze afwijking geldt niet voor de werknemer die:
- een BBL 2 opleiding dan wel BBL 3 opleiding volgt of heeft afgerond;
 - in het bezit is van een diploma van het SOMA-college.
- b. De lonen behorend bij de inloopschaal (bijlage 8), 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-ploegdienst en met 15% in geval van 3-ploegdienst. 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. Op 1 mei 2002 heeft de werknemer recht op eenmalige uitkering van € 150.
 - b. Per 1 juli 2002 wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met 0,75% en vervolgens met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van april 2002 ten opzichte van oktober 2002.
 - c. Per 31 december 2002 wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van oktober 2002 ten opzichte van april 2002.
 - d. Per 1 juli 2003 wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met 1,25% en vervolgens met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van april 2003 ten opzichte van oktober 2002.
 - e. Per 31 december 2003 wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met de procentuele stijging van het consumenten prijsindexcijfer werknemers laag (CBS) van oktober 2003 ten opzichte van april 2003.
 - f. Op 31 maart 2004 heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering van € 125.
 - g. Ingeval het hierboven bedoelde consumenten prijsindexcijfer op één van de 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 prijsindex worden verwerkt.
 - i. De systematiek van de automatische prijscompensatie is inbegrepen in bovengenoemde verhogingen en blijft in de CAO gehandhaafd. Dit houdt in dat:
 1. per 1 juli van enig jaar het vast overeengekomen loon met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer (afgeleid) van werknemers laag (CBS) van april van dat jaar ten opzichte van oktober van het voorgaande jaar wordt uitbetaald;
 2. en per 31 december van enig jaar het vast overeengekomen loon verhoogd wordt met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers (afgeleid) laag (CBS) van oktober van dat jaar ten opzichte van april van dat jaar.
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. Met ingang van 1 januari 2002 geldt het in tabel III genoemde loon (zie bijlage 8).
2. Ploegendienst
De krachtens lid 1 te betalen lonen moeten bij werken in ploegendienst worden verhoogd conform het in artikel 18 lid 2 bepaalde.
3. Opleidings-, diploma-, ervarings- en gehuwdentoeslagen
De in tabel III (bijlage 8) bedoelde weekrespectievelijk 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 garantieloan van functiegroep A, rekening houdend met de bij de leeftijd genoemde staffel. Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom „zonder vakopleiding” van tabel III (bijlage 8).
 - b. Het loon van de jeugdige werknemer die één van de hierna te noemen opleidingen volgt is geënt op het vakvolwassen garantieloan van functiegroep B, rekening houdend met de bij de leeftijd behorende staffel:
 - de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 2 bij de instituten Bouwradius, Stichting SBW en 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 BBL 2 van tabel III (zie bijlage 8).
 - 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 garantieloan van functiegroep B, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.
Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom „met BBL 2” of van tabel III (zie bijlage 8). Voor wat betreft de werktuigkundige opleidingen geldt het

vorenstaande indien de werknemer één van de volgende deelkwalificaties van de opleiding heeft behaald:

- werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis GWW en werken in GWW;
 - werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis kranen/fundering en werken in GWW;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en grondverzet en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en wegenbouw en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: mobiele kraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: torenkraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering groot en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering klein en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden.
- d. Het loon van de jeugdige werknemer die één van de hierna te noemen opleidingen volgt, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloan van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.
- de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 2 bij de instituten Bouwradius, Stichting SBW, Stichting Vakopleiding Schildersbedrijf (SVS), Stichting Opleidingen Metaal (SOM) en Stichting Hout en Meubel.
 - opleiding monteur Vereniging Elektronisch Vakonderwijs (VEV);
 - opleiding eerste monteur Beroepsopleiding VAM (INNOVAM);
 - door partijen te benoemen opleidingen.
- Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom „in voortgezette opleiding of vakopleiding” van tabel III (zie bijlage 8).
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 blijkt het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als hierboven onder d. bedoeld heeft voltooid, alsmede aan degene die in het bezit is van een verklaring of diploma van het SOMA-college, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloan van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd twee jaar wordt bijgeteld. Het aldus bepaalde loon (inclusief de twee bijgetelde

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- leeftijdjaren) is vermeld in de kolom „met voortgezette opleiding” van tabel III (zie bijlage 8).
- 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 garantieloon 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 opleidingstoeslag wordt verstaan het verschil tussen het loon in de kolom „zonder beroepsopleiding” en het loon in de kolom „in BBL 2” van tabel III (zie bijlage 8), respectievelijk het verschil tussen het loon in de kolom „met BBL 2” en het loon in de kolom „in BBL 3”.
 - b. Onder de loonleeftijd wordt verstaan de leeftijd waarnaar de jeugdige werknemer op grond van de bepalingen van deze CAO wordt beloond.
5. Inloopschaal jeugdige werknemers
- a. In afwijking van het gestelde in het eerste lid betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal. Voor de inloopschalen geldt dat werknemers die èn jonger zijn dan 22 jaar èn de beroepsopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond. In dit artikel wordt onder beroepsopleiding mede verstaan het volgen van de praktijk-

component. Deze afwijking geldt evenmin voor werknemers die in het bezit zijn van het diploma van het SOMA-college.

- b. De lonen volgens de inloopschaal (zie tabel IV, bijlage 8) worden als volgt berekend.

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 BBL 2 en eerst na de zomervakantie met deze opleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze CAO, geldt tot het moment waarop zij met de BBL 2 aanvangen een arbeidsovereenkomst waarop de beloning conform bijlage 8 van de CAO van toepassing is (zie bijlage 8). Deze lonen zullen gelden tot en met de eerste 13 feitelijke opleidingsweken van de BPVO.

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.

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:

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

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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 € 7,91 per week.
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	€ 1,86	€ 2,31	€ 2,77
3 of meer meerrijders	€ 2,77	€ 5,54	€ 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 € 10,57 per kwartaal, welk bedrag voor elk aansluitend schadevrij kwartaal zal worden verhoogd met € 1,24 totdat het maximum van € 12,91 is bereikt. Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten, zal over het eerstvolgende schadevrij kalenderkwartaal wederom € 10,57 worden uitbetaald. Na drie jaar schadevrij rijden wordt een extra bonus uitgekeerd van € 18,20, evenals voor elk daarop onmiddellijk volgend schadevrij jaar.
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:

- een bruto bedrag van € 149,35;
 - 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 zondig verrichten van werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende werkdag. Dit ongeacht het moment waarop de arbeid, als bedoeld in artikel 15 lid 5, danwel artikel 15 a lid 1, wordt verricht.
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 € 176,13 bruto;
 - indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst niet voortdurend aan zijn woning gebonden is, maar op gezette tijden beschikbaar moet zijn € 152,64 bruto;
 - indien de werknemer beschikt over zodanige technische hulpmiddelen dat de gebondenheid aan zijn woning tot een minimum beperkt is € 129,16 bruto.
3. Ingeval de bereikbaarheidsdienst zich over minder dan een kalenderweek uitstrekt zal de vergoeding naar rato worden verminderd met dien verstande dat voor elke zaterdag en zondag 1/4 deel en voor elke andere dag 1/10 deel van de weekvergoeding wordt aangehouden.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
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.

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 uurlozen 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 overwerk-

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

toeslag 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, 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 meerrijders optreedt.
3. a. 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;

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Woon-werkverkeer enkele reis in kilometers		Uitbetaalde reisen per dag	
Meer dan:	Tot en met	Meerrijder/Chauffeur (alleen)*:	Chauffeur**:
0 km	25 km	0	op basis van 50 km per uur
25 km	50 km	op basis van 50 km per uur	op basis van 50 km per uur
50 km	59 km	1,2	2,2
59 km	70 km	1,4	2,4
70 km	81 km	1,6	2,6
81 km	92 km	1,8	2,8
92 km	105 km	2	3
105 km	120 km	2,2	3,2
120 km	135 km	2,4	3,4
135 km	of meer	werkelijke reisen in overleg***	werkelijke reisen in overleg***

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

** Met chauffeur wordt hier de werknemer bedoeld die is genoemd in artikel 23 lid 2 sub c, 2e volzin.

*** Met dien verstande dat dit nooit lager kan zijn dan de voorafgaande staffel van 120 km–135 km (2,4 uitbetaalde reisen voor een meerrijder en 3,4 uitbetaalde reisen voor een chauffeur).

c. De werkgever legt de verreden kilometers en de reisenvergoeding schriftelijk vast.

4. Indien de arbeidstijd, de in de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren betaald worden.
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 reisen worden vergoed. De in de normale werktijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald.

6. Wanneer sprake is van arbeidsverhinderings als gevolg van ongunstige weersomstandigheden in de zin van artikel 32, zullen eventuele reisen, behoudens in situaties dat het de werknemer redelijkerwijs duidelijk moet zijn geweest dat zich arbeidsverhinderings 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.
8. a. Er is een Beroepscommissie Naleving Reisen. Deze commissie heeft tot doel het bevorderen van de correcte naleving van de reisenregeling zoals opgenomen in artikel 23 CAO voor het Bouwbedrijf. Bij een geschil over een gehanteerde reisenregeling toetst de commissie deze regeling op redelijkheid en billijkheid met inachtneming van de normregeling zoals genoemd in dit artikel.
b. De Beroepscommissie is paritair samengesteld: de werknemersvertegenwoordigers benoemen 3 leden en de werkgeversvertegenwoordigers benoemen 3 leden. De commissie wordt bijgestaan door de secretaris van CAO-partijen.
c. Adviesaanvragen dienen schriftelijk te worden ingediend door een individuele werkgever, een individuele werknemer, een groep van werknemers, een ondernemingsraad en/of een – door een van deze genoemde partijen – aangewezen vertegenwoordiger.
d. Een adviesaanvraag dient te worden gericht aan:
Beroepscommissie Naleving Reisen
p/a Technisch Bureau Bouwnijverheid
Postbus 717
2130 AS Hoofddorp
e. De Beroepscommissie zal binnen 8 weken na ontvangst van de adviesaanvraag, een uitspraak doen over het geschil.
f. Voor de adviesprocedure zie bijlage 13.

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,

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
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 gespeci-

ficeerd 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 € 6,65 per 1 juli 2003 per dag verstrekt.
De werknemer behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
2. Aan werknemers 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nacht een toeslag van € 3,87 per 1 juli 2003 worden betaald. Deze bepaling is ook van toepassing bij overnachten op vaartuigen.

3. Wanneer een werknemer „Zwarte Corps” met zijn gezin door de werkgever wordt gehuisvest, bijvoorbeeld in een woonwagen of woonark, worden de voor de werknemer daaruit voortvloeiende kosten door de werkgever vergoed. Dit laatste geldt ook indien een aan de werknemer toebehorende 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.

Naast het standaard kledingpakket ontvangen werknemers, werkzaam in de industriële steigerbouw, indien tijdens vorst werkzaamheden moeten worden verricht, kosteloos van de werkgever een additioneel kledingpakket. Dit kledingpakket bestaat uit: twee helmmutsen, twee thermische onderbroeken met lange pijpen, twee thermische hemden met lange mouwen en twee paar thermische sokken. Deze kledingstukken dienen te voldoen aan de specificaties vastgesteld door de stichting Arbouw. Indien de voorgeschreven kledingstukken zijn versleten of kapot zijn gegaan, kunnen zij worden ingeleverd tegen overhandiging van een nieuw exemplaar.

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 2003
– Werkkleding	€ 0,87
– Werkkleding van een werknemer in het Heibedrijf	€ 0,95
– Laarzen	€ 0,54
– Indien uitsluitend knielaarzen	€ 0,43
– Laarzen en oliegoed van een werknemer bij Kusten Oeverwerken	€ 1,11

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

b. Gereedschap

Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per gewerkte dag met betrekking tot:

	1 juli 2003
– Gereedschap van een timmerman of straatmaker, tot zijn normale uitrusting behorend	€ 0,75
– Gereedschap van een metselaar of tegelzetter, tot zijn normale uitrusting behorend	€ 0,54

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

6. Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) de beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de WEB gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen. De stageregeling voor de Bouw is hierbij van toepassing. Deze stageregeling is op te vragen bij de werkgevers en werknemersorganisaties. Gedurende de beroepsopleidende leerweg, geldt voor de leerling als richtlijn per 1 augustus 2002 een vergoeding van € 290,00 bruto per maand of € 66,92 bruto per week.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 25a

Kinderopvang

1. De werkgever is, met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde, verplicht tot het mede financieren van de collectieve regeling voor kinder- en gastouderopvang van de kinderen van de werknemer die jonger zijn dan 4 jaar. De financiering van deze regeling is opgenomen in het financieringsreglement van het O&O-fonds genoemd in artikel 28 lid 2.
2. De werknemer die aanspraak op de in lid 1 bedoelde voorziening wenst te maken, moet zich melden bij Kinent, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, tel.: 030-232 31 00.
3. De bijdrage, die van de werknemer wordt verlangd bij deelname aan de kinderopvangregeling wordt vastgesteld met inachtneming van de VWS-ouderbijdragetabel.
4. De maximum bijdrage van Kinent aan de werknemer per kind bedraagt € 2.042, 01 per jaar.

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 mei 2002
– voor het gebruik van een rijwiel(per dag):	€ 0,80
– voor het gebruik van een rijwiel met hulpmotor (per kilometer)	€ 0,07
– met een minimum (per dag):	€ 0,89
– voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen (per kilometer):	€ 0,22
– voor het gebruik van een auto (per kilometer)	€ 0,28

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 meerrijder(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 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 bedrijfstakeigen 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 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 verlopen 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.

Werknemers die als gevolg van het volgen van een omscholings- of herscholingscursus aan een centrum voor vakopleiding van volwassenen of het afleggen van een examen aan een centrum voor vakopleiding van volwassenen, gedurende de loop van een rechtjaar vakantiewaarden der- ven, hebben recht op een uitkering van het Vakantiefonds.

Oudere werknemers hebben recht op extra verlofdagen met behoud van loondoorbetaling door de werkgever.

Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de jeugdige werknemer met een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk- en arbeidsovereenkomst die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantiewaarde recht op een loondervingsuitkering van het Vakantie- fonds indien de werknemer tenminste 5 weken heeft gewerkt direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting.

HOOFDSTUK 9

ARBEIDSVERHINDERING

Artikel 31

Arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke)

1. a. Loondoorbetaling bij ziekte

In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 52 weken aanspraak op het vast overeengeko- men loon (in geval een prestatiebevorderend systeem zoals be- doeld 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 met inachtneming van hetgeen is be- paald in artikel 34 lid 8.

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

b. Indien de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk be- sluiten dat er redenen zijn om nog niet over te gaan tot de WAO-

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanvraag zal de in lid 1 sub a genoemde periode van 100% loon-
doorbetaling ook na 52 weken worden verlengd. De periode van
100% loonbetaling zal in totaliteit, inclusief de hier bedoelde
verlenging, niet langer zijn dan 104 weken.

2. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van werken voor derden zonder toestemming
De werknemer die zonder toestemming van de werkgever bouw-
werkzaamheden verricht ten behoeve van derden – hetgeen op grond
van artikel 9 lid 2 verboden is – en als gevolg hiervan arbeidsonge-
schikt 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 overeengeko-
men loon.
3. Medewerking bij het verhalen van schadevergoeding op derden
Indien en voorzover de werkgever ter zake van arbeidsongeschikt-
heid van zijn werknemer jegens een of meer derden een vordering
tot schadevergoeding kan doen gelden, moet de betrokken werkne-
mer zijn volledige medewerking verlenen om de schadevergoeding
op deze derde(n) te verhalen. Artikel 6: 107a BW is van overeen-
komstige 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 ver-
zocht, inzage te verstrekken in de in het verzuimregistratie-
systeem van die werknemer opgenomen gegevens.
5. Eindejaarsuitkering WAO'ers
Werknemers die in enig jaar een uitkering krachtens de WAO ont-
vangen 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, heb-
ben 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 einde-
jaarsuitkering zijn opgenomen in het betreffende reglement van de

Stichting Aanvullingsfonds voor 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 Aanvullingsfonds voor het Bouwbedrijf, genoemd in artikel 28 lid 2.

Artikel 31a

Ziektekosten

2. Indien de werkgever ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemers een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en deze tenminste voldoet aan de in lid 4 genoemde voorwaarden, kan de werkgever de in lid 1 bedoelde werknemer verplichten aan deze verzekering deel te nemen, met inachtneming van de opzeggingstermijn van de eventueel door de werknemer gesloten particuliere ziektekostenverzekering.
De werkgever is bevoegd van de werknemer een bijdrage in de premie voor bovengenoemde verzekering te heffen, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
De werknemersbijdrage in de premie kan voldaan worden in periodieke termijnen, gespreid over het jaar.
3. a. De werkgeversbijdrage in de premie van de ziektekostenverzekering, tezamen met een eventuele anderszins toegekende tegemoetkoming aan de werknemer met betrekking tot zijn ziektekosten, zal tenminste 50% van de premie bedragen, met dien verstande dat de werknemer niet meer zal kunnen claimen dan het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen als de werknemer verplicht verzekerd was.
b. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een andere tegemoetkomingsregeling ziektekostenverzekering 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 eerste volzin van dit lid. Artikel 40a is hierbij van toepassing.
4. Onder een ziektekostenverzekering als bedoeld in dit artikel wordt tenminste verstaan een verzekering behelzende voor de werknemer en zijn gezinsleden vergoedingen in de rubrieken:

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. kosten van verpleging en behandeling in de laagste klasse van een ziekenhuis of een sanatorium;
- b. kosten van niet-klinische specialistische behandeling; een en ander voor zover dergelijke kosten niet in aanmerking komen voor vergoeding krachtens de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten.

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 buitenwerkzaamheden, dat wil zeggen werkzaamheden waarbij de werknemer direct aan de buitenlucht is blootgesteld, neer te leggen bij een gevoelstemperatuur van -6° 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° 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, dan wel indien vorstverzuim de gehele betreffende betalingsperiode omvat, het gemiddelde over de voorgaande betalingsperiode.
De werkgever is eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage aan 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 werkterrein of de bouwplaats dan wel het werkterrein of de bouwplaats onbegaanbaar is en de opdrachtgever de arbeid verbiedt.
3. Er mag alleen gewerkt worden tijdens Eigen Risico Periode dagen, indien de werkgever heeft geïnvesteerd in de verplichte en voorheen

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanbevolen maatregelen, zoals opgenomen in het reglement van het Vorstrisicofonds, genoemd in artikel 28 lid 2.

4. Er bestaat een Vorstrisicofonds voor het Bouwbedrijf dat vorstverlet-uitkeringen 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 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.

Indien en voor zover het recht op vrijaf samenvalt met vakantie en/of een zaterdag, zondag, erkende algemene of erkende christelijke feestdag dan wel roostervrije dag (ADV-dag) – met uitzondering van 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 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, behuwd grootouder, overgrootouder, pleegouder, behuwd kind, 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, zowel voor een (dag)behandeling als voor een poliklinische behandeling;

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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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, dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van het individugerichte 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 daarmede 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 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.

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.
- b. Met huwelijk wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.

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 2003/2004
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 1949 35 werkdagen
 - geboren voor 1 januari 1944 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 2003/2004 loopt van 21 april 2003 tot en met 16 april 2004.
 - 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 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 arbeidsongeschikt was.
 - 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 vermeld 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 bijdragen 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 het verwerven van extra aanspraken op vroegpensioen en/of ouderdompensioen. De waarde van een roostervrije dag is gelijk aan het vast overeengekomen uurloon vermenigvuldigd met 8 (uren per werkdag bij een 40-urige werkweek) en 1,08%.
4. a. De vaststelling van de 11 roostervrije dagen zoals bedoeld in lid 2 sub b 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.

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. 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. De werknemer verwerft tijdens het dienstverband per week het recht op 3,38 roostervrije uren. Per kalenderjaar 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 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 premie-verplichtingen. 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

via de vakbondsconsulenten c.q. districtsmedewerkers of rayonbestuurders.

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

3. Werkgevers komen in aanmerking voor een vergoeding voor de cursus-, verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde cursussen 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 waarover de werkgever aan de werknemer loon is verschuldigd in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, jegens hem gehouden tot het betalen van een bijdrage aan het O&O-fonds. De hiermee verbandhoudende voorwaarden zijn opgenomen in de betreffende reglementen van het O&O-fonds, genoemd in artikel 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 bepalingen vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) de volgende bepalingen:

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-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:

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

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, individugerichte 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 individugerichte pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 9 bij deze CAO.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Arbouw te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden.
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 bepaalde functie met een uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.

6. Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arboweetbaar 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.

Artikel 47a

Aansluiting bij een reïntegratiebedrijf

Werkgevers zijn 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 voor het Bouwbedrijf. Het Aanvullingsfonds voor het Bouwbedrijf zal deze kosten verhalen op de werkgever.

Voorwaarden reïntegratiebedrijf

De inspanning van het reïntegratiebedrijf dienen gericht te zijn op een zo'n snel mogelijke, duurzame werkhervatting.

Door CAO-partijen zijn ten aanzien van het in te schakelen reïntegratiebedrijf en de reïntegratieprocedure de volgende voorwaarden vastgesteld.

Deskundigheid reïntegratiebedrijf

Het bedrijf dient ingeschreven te zijn bij de Kamer van Koophandel. Uit deze inschrijving dient onder meer te blijken dat het bedrijf ten doel heeft diensten aan te bieden op het terrein van verzuimbemiddeling en reïntegratie.

Het reïntegratiebedrijf dient aantoonbaar te beschikken over diensten van ten minste een arbeidsdeskundige en een verzekeringsarts, ingeschreven in respectievelijk het register van arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen.

Toetsing

Zolang er geen sprake is van een erkenningsregeling opgesteld door de branche-organisaties, zal inhoudelijke toetsing betreffende de deskundigheid van het reïntegratiebedrijf plaatsvinden door het Technisch Bureau Bouwnijverheid.

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Samenwerking met Arbodienst(en)

Het reïntegratiebedrijf heeft zich middels een daartoe te sluiten protocol verzekerd van de samenwerking met een gecertificeerde Arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten.

In dit protocol is onder meer bepaald dat:

1. Na de arbeidsongeschiktheidsmelding vraagt de Arbodienst door middel van een machtigingsformulier schriftelijk toestemming aan de arbeidsongeschikte werknemer om de voor reïntegratie relevante gegevens in een later stadium over te kunnen dragen aan het reïntegratiebedrijf. In uitzonderlijke gevallen worden medische gegevens uitgewisseld tussen de Arbodienst en de verzekeringarts van het reïntegratiebedrijf. Hiervoor is schriftelijke toestemming van de werknemer/cliënt noodzakelijk.
2. In de vijfde week na de ziekmelding zal de Arbodienst de gegevens van de arbeidsongeschikte werknemer overdragen aan de arbeidsdeskundige van het reïntegratiebedrijf voor zover geen exclusie van toepassing is waarbij inschakeling van het reïntegratiebedrijf niet zinvol wordt geacht.
Onder exclusie wordt verstaan:
 - a. alle gevallen welke vallen onder de LISV-standaard „geen duurzame benutbare mogelijkheden”
 - b. een concrete en reële afspraak over werkhervatting met de cliënt voor de 10e week of indien de aard van de klacht of het verzuimverleden hiertoe aanleiding geeft.
3. Het reïntegratiebedrijf zorg draagt voor een regelmatige terugkoppeling naar de Arbodienst. Van de correspondentie ontvangt de werknemer/cliënt een kopie. Deze correspondentie kan ook via E-mail verstrekt worden.
4. De werknemer/cliënt heeft recht op inzage in de overdragen gegevens en wordt op de hoogte gehouden van elke inhoudelijk terugkoppeling.

Maakt een reïntegratiebedrijf onderdeel uit van een Arbodienst, dan zijn de afspraken over de wijze waarop de verzuimbegeleiding en de start van de reïntegratieactiviteiten in de hiervoor vermelde zin aan elkaar zijn gekoppeld, neergelegd in de werkprocessen die onderdeel uit maken van de certificatie.

De reïntegratieprocedure

1. Op grond van de ontvangen gegevens van de Arbodienst gaat het reïntegratiebedrijf na of een interventieonderzoek en interventie zinvol geacht. Is dit het geval dan treedt het bedrijf in contact met de

- werkgever om te overleggen of de werkgever gebruik wenst te maken van de diensten van het bedrijf.
2. Gaat de werkgever akkoord met het voorstel dan vindt een interventie-onderzoek plaats. Er vindt vervolgens een gesprek plaats met de werkgever. De werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek bij het reïntegratiebedrijf. Voor dit gesprek ontvangt hij, tenminste tien werkdagen voorafgaand aan het gesprek, van het reïntegratiebedrijf het navolgende:
 - een door CAO-partijen samengestelde folder met informatie over de wijze waarop het reïntegratieproces in grote lijnen zal gaan verlopen;
 - een exemplaar van de door het reïntegratiebedrijf gehanteerde klachtenprocedure. Het klachtenreglement bevat tenminste de volgende bepalingen:
 - a. degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
 - b. de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
 - c. klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
 - d. klager heeft recht op inzage van het onderhavige dossier;
 - een exemplaar van de door het reïntegratiebedrijf gehanteerde gedragscode bejegening werknemers/cliënten. In deze code is beschreven hoe en op welke wijze de medewerkers van het reïntegratiebedrijf om dienen te gaan met de zieke werknemer. De gedragscode bejegening werknemers/cliënten bevat tenminste de volgende twee criteria:
 - a. elke werknemer/cliënt krijgt via de werkgever een contactpersoon toegewezen bij het reïntegratiebedrijf.
 - b. de telefonische bereikbaarheid van de contactpersoon moet binnen één werkdag gegarandeerd zijn.
 3. Op basis van onder meer de gesprekken stelt het reïntegratiebedrijf het concept interventieadvies op.
 4. Binnen 10 werkdagen na het uitbrengen van het interventieadvies melden de werkgever en de werknemer of zij akkoord gaan met de voorgestelde interventies. Na deze melding wordt zo spoedig mogelijk gestart met de interventieactiviteiten.
 5. Wordt het interventieadvies niet geaccepteerd door de werkgevers of door de werknemer/cliënt dan wordt dit binnen één werkdag gemeld aan de Arbodienst.
 6. Uiterlijk 10 dagen voor afloop van de uiterste termijn voor het aanvragen van een WAO-uitkering ontvangt de werknemer van de Arbodienst en reïntegratiebedrijf gegevens ten behoeve van opstellen van zijn reïntegratieverslag.
 7. In de periode van 6 maanden na de werkhervatting bij een andere werkgever neemt het reïntegratiebedrijf 2 keer contact op met de werknemer om naar zijn situatie te informeren. Indien bij werknemer/cliënt de behoefte bestaat aan één of meerdere gesprekken, dan zijn

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de kosten die hieraan verbonden zijn voor rekening van de werkgever waarbij het reïntegratieproces is gestart.

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 metsel- en 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 asbestcement-buizen 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 gelegen verdiepingvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig aan de doelstelling ervan,

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. Er is een verbod op het gebruik van oplosmiddelrijke producten in afgesloten ruimtes of bij binnenwerk, in verband met het Organo Psycho Syndroom-gevaar.

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 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

FUNCTIELIJST

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.

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 boor-palenstelling, groutankermachine enzovoorts.

10. Magazijnbediende.

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

11. Monteur 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

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 uitrusten van al het aluminiumwerk in gevels en dergelijke.

26. Grondwerker wegenbouw.

Het verrichten van alle voorkomende grondwerkzaamheden, alsmede het afwerken van bermen, 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 spouwmuren. 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voortbewogen eenvoudig bedienbaar materieel, waarvoor door opleiding en ervaring geen bijzondere vakopleiding vereist is, zoals eenvoudig bedienbare graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven en zovoorts.

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.

38. Matroos motordrijver.

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

39. Mechanisch stamper.

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

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 installeren en bedienen van een betonmolen alsmede het dagelijks onderhoud.

42. Monteur bronbemaalingsinstallaties 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 metselspeciemenginstallatie en het verrichten van het dagelijks onderhoud daarvan. Het aanvoeren van metselspecie en stenen ten behoeve van metselwerkzaamheden op de bouwplaats. Het eventueel verlenen van handen spandiensten op de bouwplaats.

44. Opperman bestratingen.

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verband houdende met bestratingswerkzaamheden, zoals het grondwerk en het aanvoeren van stenen, blokken en trottoirbanden.

Voor zover de werknemer prestatietoeslag als bedoeld in artikel 21 lid 1 en lid 2 ontvangt zal deze worden verlaagd met een bedrag respectievelijk percentage corresponderend met de uit de onderhavige plaatsing in functiegroep B voortvloeiende verhoging van het garantieloon. Artikel 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 grit-stralen), 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 naspannen van kabels ten behoeve van betonconstructies.

50. Spoorlegger-wisselbouwer II.

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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

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 stel- en 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. Betonspuiter.

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

61. Boormeester II.

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

62. Chauffeur II.

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

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 elektrische geleidingen, alsmede het opheffen van eenvoudig te lokaliseren storingen aan elektrische apparatuur.

65. Kabellasser I.

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

66. Lasser buisleidingen.

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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

67. Machinaal metaalbewerker II.

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

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 rioeringen, 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).

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 asfaltafwerkmachine 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 grondboringen, 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 vijzel(s), het uitslaan 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 machineonderdelen 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-, graafen spoorwegbouwmachines.

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

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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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 rioleringen alsmede herstellen of vernieuwen van tegelvloeren, wanden of panddaken.

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 bronbemalingsinstallaties I.

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

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 industrieschoorstenen 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. Stratenmaker 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

111. Werkplaatstimmerman.

Het in een timmerwerkplaats aan de hand van tekeningen zelfstandig 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 heiblok-installatie (met trekhamer of mechanisch trekblok) of drijvende heinstallaties 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 2003/2004
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 8). Voor de voorman in functiegroep E geldt loongroep D van tabel II (zie bijlage 8).

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 toegevoerde werklocaties ondersteunen van de projectleider in alle voorkomende zaken. Indien er geen projectleider is aangesteld, dan verricht hij zelfstandig de taken.

Hij rapporteert aan de projectleider of rechtstreeks aan de operations manager. De werknemer dient 10 jaar werkervaring te hebben opgedaan alvorens hij/zij de functie van voorman mag vervullen.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

De volgende activiteiten worden beschouwd als civieltechnische activiteiten in de zin van artikel 2 lid 1 onder p en daarmee behorend tot de bouwnijverheid:

- grondboringen,
- bronbemalingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van ondergrondse kabels en buisleidingen,
- de aanleg, montage en onderhoud van bovengrondse kabels en buisleidingen ten behoeve van de te verrichten bouwwerkzaamheden;
- grondwerk (ten behoeve van civieltechnische bestemming),
- 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

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- behoefte van cultuurtechnische, civieltechnische sport-, recreatie- en andere objecten, beplantingen en groenstroken langs wegen. Hier bij is het uitgangspunt dat, indien er een bouw/aanlegvergunning vereist is, het civiel technische 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 grondbewerking (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 in weken

		Aantal volle dienstjaren												
Leeftijd werknemer		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
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	4	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	
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	

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	Aantal volle dienstjaren												
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 opzeggingstermijn in weken

	Aantal volle dienstjaren												
Leeftijd werknemer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
15 t/m 21	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 bepalingen van het Burgerlijk Wetboek betrekking hebben op meerderjarigen, gelden deze bepalingen ook voor jeugdige werknemers, die gehuwd zijn of geweest zijn.

BIJLAGE 6

UITWERKING VAN TOEPASSING VERKLAARDE BEPALINGEN IN ARTIKEL 1A

Overeenkomstig de bepalingen van de WAGA zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 1a, de volgende artikelen van deze CAO van toepassing.

Tabel 1

Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 15 Arbeidsduur Artikel 15a Verschoven arbeidstijden Artikel 16 Overwerk Artikel 23 Reisure Artikel 33 Korte verzuimen Artikel 33a Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof
Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat	Artikel 34 Vakantiedagen Artikel 35 Roostervrije dagen
Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen	Artikel 17 Functie-indeling/loonafspraken Artikel 18 Garantielonen voor volwassenen Artikel 19 Garantielonen voor jeugdige werknemers Artikel 20 Bijzondere toeslagen Artikel 20a Bereikbaarheidsdienst Artikel 21 Prestatiebeloning Artikel 22 Vergoeding van overwerk Artikel 22a Toeslag verschoven uren tijdwerk Artikel 22b Toeslag verschoven arbeidstijden GWW Artikel 24 Wijze van loonbetaling Artikel 25 Kostenvergoedingen Artikel 26 Reiskosten Artikel 30 Vakantiewaarden Artikel 34 Vakantiedagen
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven	Artikel 4

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 25 Kostenvergoedingen Artikel 32 Ongunstige weersomstandigheden (vorst en dergelijke) Artikel 48 Bijzondere bepalingen Artikel 48A Veiligheid verschoven arbeidstijden GWW
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	Artikel 14 Verbodsbepalingen Artikel 21 Prestatiebeloning

Op deze ter beschikking gestelde werknemers zijn de volgende (delen van) artikelen van deze CAO van toepassing.

Tabel 2

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 4 Het gebruik maken van ter beschikking gestelde („uitgeleende”) arbeidskrachten	Zie uitwerking verderop in deze bijlage

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 14 Verbodsbepalingen	<p>Lid 1 t/m 3</p> <p>Lid 4: „Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet zelfstandig bouwkransen, graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven, kleine funderingsinstallaties, bouwmachines en mobiele kranen bedienen of onderhouden. Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden zelfstandig verrichten wanneer zij:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor, respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie; b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige.”

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 15 Arbeidsduur	Lid 1 t/m 6 Lid 8 Lid 9: „Mits de werkgever met de desbetreffende werknemer(s) een overeenstemming heeft bereikt, kan een afwijkende arbeidstijdenregeling van toepassing zijn, indien en voor zover het betreft artikel 15 lid 1 en 2, en artikel 35 lid 2 en 3 van deze CAO. De volgende zinsnede van artikel 40a lid 1 is hierbij van toepassing: „De afwijkende regeling/bepaling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling/bepaling van deze CAO”. 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 Burgerlijke- & Utiliteitssector 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 vergelijkbaar te zijn met die bij een 5-daagse werkweek.”
Artikel 15a Verschoven arbeidstijden	Lid 1 t/m 9

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 16 Overwerk	Lid 1 t/m 6
Artikel 17 Functie-indeling/ loonafspraken	Lid 1, met dien verstande dat voor deze werknemers onderstaande functie-indeling geldt (zie verderop in deze bijlage). Lid 2 en 3 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 worden vastgesteld: – de duur van het dienstverband – zijn functie-indeling als bedoeld in lid 1 – het vast overeengekomen loon per betalingsperiode en de samenstelling hiervan.”
Artikel 18 Garantielonen voor vakvolwassenen	Aparte uitwerking van lid 1a (zie verderop in deze bijlage) Aparte uitwerking van lid 1b a (zie verderop in deze bijlage) Lid 1b, b Lid 2 Lid 4 en 5
Artikel 19 Garantielonen voor jeugdige werknemers	Aparte uitwerking lid 1 (zie verderop in deze bijlage) Lid 2 Aparte uitwerking lid 3 a t/m f (zie verderop in deze bijlage) Lid 3 h: „De jeugdige werknemer die gehuwd is heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer.” Lid 5 a „In afwijking van het gestelde in het eerste lid betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal. Voor de inloopschalen geldt dat werknemers die èn jonger zijn dan 22 jaar èn de vakopleiding instromen niet volgens deze schaal worden beloond.” Lid 5 b Lid 6 a
Artikel 20 Bijzondere toeslagen	Lid 1 t/m 3

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 20a Bereikbaarheidsdienst	Lid 1 t/m 6 Lid 7, behoudens de laatste volzin.
Artikel 21 Prestatiebeloning	Lid 1 t/m 4
Artikel 22 Vergoeding van overwerk	Lid 1 t/m 3 Lid 4, behoudens de laatste volzin
Artikel 22a Toeslag verschoven uren tijdwerk	In zijn geheel
Artikel 22b Toeslag verschoven arbeidstijden GWW	Lid 1 t/m 4
Artikel 23 Reisuren	Lid 1: „Onder reisen worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moet worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfsgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van lid 2 van dit artikel in acht te nemen.” Lid 2 t/m 4 Lid 6 Lid 7, behoudens de laatste volzin
Artikel 24 Wijze van loonbetaling	Lid 5 „Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen.”
Artikel 25 Voeding, huisvesting, stage en eigen uitrusting	Lid 5a behoudens de zinsnede: „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.” Lid 5b

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 26 Reiskosten	(In dit geval moet onder woongemeente worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats van de ter beschikking gestelde werknemer) Lid 1 t/m 4 Lid 6
Artikel 30 Vakantiewaarden en uitkeringen	Lid 7, behoudens de laatste volzin Alleen de bepaling Vakantietoeslag van 8%
Artikel 32 Ongunstige weersomstandigheden (vorst en dergelijke)	Lid 1 Lid 2, sub a behoudens laatste volzin Lid 2 sub b, c en d
Artikel 33 Korte verzuimen	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 vast overeengekomen 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 christelijke feestdag dan wel roostervrije dag (ADV) -m.u.v. overlijden op een zondag na 18:00 uur of op een roostervrije dag (ADV-dag) na 18:00 vervalt dit recht.” Lid 1 sub b t/m l Lid 1 sub m: „per bezoek: indien de werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt verwezen naar een specialist of een medisch consultatiebureau; per bezoek: indien de werknemer tijdens werktijd een bezoek brengt aan de in opdracht van de werkgever werkende Arbo-dienst”

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde delen
	Lid 1 sub n en sub o Lid 1 sub p: „bij dokters- dan wel tandarts- bezoek, mits hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd.” Lid 1 sub q en sub r Lid 1 sub s: „Bij medische keuring op verzoek van de werkgever, dan wel 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.”
Artikel 34 Vakantiedagen	Lid 3 Lid 1 sub a Lid 1 sub b: „Een partiel leerplichtige werknemer heeft bij een driedaagse werkweek recht op 18 verlofdagen en bij een vierdaagse werkweek recht op 24 verlofdagen per jaar.” Lid 1 sub c en d Lid 2, 3, 4 en 5 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.” Lid 7 en 8
Artikel 35 Roostervrije dagen	Lid 1 behoudens laatste volzin Lid 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: 11 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 48 Bijzondere bepalingen	<p>13 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> <p>Lid 3, 4a</p> <p>Lid 5, m.u.v. 5c</p> <p>Lid 6</p> <p>Lid 7 sub a en sub b</p> <p>Lid 7 sub c: „Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband met als reden zeer verwijtbaar gedrag van de werknemer, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.”</p> <p>Lid 1 t/m 12</p> <p>Lid 13 behoudens verwijzing naar artikel 40a</p> <p>Lid 14 en 15</p> <p>Lid 16: „De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, dan wel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus heeft gevolgd.”</p>
Artikel 48 A Veiligheid verschoven arbeidstijden GWW	<p>Lid 18 en 19</p> <p>In zijn geheel</p>

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitwerking artikel 4

Tabel 3

Artikel 4 Het gebruik maken van ter beschikking gestelde („uitgeleende”) arbeidskrachten

Van toepassing zijnde delen

Lid 1

Lid 2a: „Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendwerknemer die:

- een beroepsopleiding in de bouw volgt of een diploma heeft van een beroepsopleiding in de bouw;
- binnen een periode van twee jaar in totaal 12 maanden bouwwerkzaamheden in de zin van deze CAO (artikel 1 lid 9) heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of zodra dit het geval is gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).”

Lid 2b: „Onder nieuwkomer wordt verstaan de uitzendwerknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, die niet valt onder de definitieomschrijving van de vakkracht.”

Lid 3a. De werkgever (artikel 1 lid 3 van deze CAO) is gehouden zich bij het inlenen van uitzendwerknemers-vakkrachten volgens lid 2 er van te verzekeren dat:

- het uitzendbureau de artikelen 14, 15, 15a, 16, 17, 18, 19, 20, 20a, 21, 22, 22a, 22b, 23, 25, 26, 30, 34, 35, 48 en 48A van deze CAO toepast met dien verstande, dat de van toepassing zijnde delen van deze artikelen zijn uitgewerkt in tabel 2 van deze bijlage.

Lid 3b: „De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendwerknemers-nieuwkomers volgens lid 2 er van te verzekeren dat het uitzendbureau de artikelen 17, 18, 19, 20, 20a, 21, 22, 22a, 22b, 23, 25 en 26 toepast op uitzendwerknemers met dien verstande, dat de van toepassing zijnde delen van deze artikelen zijn uitgewerkt in tabel 2 van deze bijlage.”

Lid 5: „De werkgever wordt geacht voldaan te hebben aan de in lid 3 onder a 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 3 van deze tabel toe te passen. Aan de plicht wordt ook geacht voldaan te zijn, wanneer het uitzendbureau verklaart dat recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot de aangelegenheden in lid 3 van deze tabel. Partijen kunnen de afgifte van deze verklaring weigeren dan wel intrekken, indien is vastgesteld dat een uitzendbureau lid 3 (of een gelijkwaardige of betere bescherming volgens het recht van een andere EU-lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst) niet heeft toegepast. De uitvoering van deze regeling is overgedragen aan SFB CAO-regelingen BV.”

Lid 7: „Indien de werkgever de in lid 3 bedoelde verplichtingen (of gelijkwaardige of betere bescherming volgens het recht van een andere EU-lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst) niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendwerknemer hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de in lid 2 van deze tabel bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.”

Lid 8: „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 (of gelijkwaardige of betere bescherming volgens het recht van een andere EU-lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst), als bedoeld in lid 3 van dit artikel van deze tabel.”

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitwerking artikel 17 met betrekking tot de indeling van een functie

De indeling van de functies in de groepen A tot en met E is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leiding geven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden. Bij het tijdelijk werken in Nederland dienen werkgever en werknemer gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden in Nederland zal zijn. Vervolgens wordt de werknemer ingedeeld in één van onderstaande categorieën:

Categorie A

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

Voorbeeld: een bouwvakhelper; het verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de sectoren burgerlijke, utiliteits-, grond-, water-, spoor- en wegenbouw, waarvoor geen speciale kennis is vereist.

Categorie B

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

Voorbeeld: een sloper die onder toezicht werkt; deze verricht alle voorkomende sloopwerkzaamheden en is behulpzaam bij het onderhouden van machines en gereedschappen.

Categorie C

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

Voorbeeld: een tegelzetter die zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden bij het tegelzetten verricht.

Categorie D

Gespecialiseerde vakspecifieke kennis, werken zelfstandig, vaak leidinggevend.

Voorbeeld: een metselaar, die zelfstandig alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk verricht en repareert; die rioleringen legt of herstelt alsmede die tegelvloeren, wanden of pannendaken herstelt of vernieuwt.

Categorie E

Zeer gespecialiseerde kennis, werken zelfstandig, meestal leidinggevend.

Voorbeeld: een funderingsspecialist; dit is een medewerker die belast is met de dagelijkse leiding van werkzaamheden op het gebied van alle typen funderingen, anders dan heien, op een klein object of onderdeel van een groot object.

Uitwerking artikel 18 inzake garantielonen voor vakvolwassenen

1. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het weekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld geldt. Wanneer de werknemer binnen de normale arbeidstijd volgens artikel 15 minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde uurloon worden uitbetaald (zie tabel I, bijlage 8)
2. Inloopschaal vakvolwassen werknemers
In afwijking van het bepaalde onder 1 betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal. Deze afwijking geldt niet voor een werknemer die een vakopleiding in de bouw volgt of in het bezit is van een vakopleidingsdiploma (zie tabel IV, bijlage 8).
3. Aan degene die leiding geeft aan tenminste 5 werknemers geldt tabel II van bijlage 8.

Artikel 19 Garantielonen voor jeugdige werknemers (per 1 januari 2003)
Een jeugdige werknemer is iemand beneden < 22 jaar.

Leeftijd	Zonder Beroepsopleiding in de bouw	Beroepsopleiding in de bouw volgend	Diploma Beroepsopleiding in de bouw
	Uurloon in €	Uurloon in €	Uurloon in €
16	4,15	4,39	
17	4,67	4,94	6,04
18	5,70	6,04	7,14
19	6,74	7,14	8,24
20	7,78	8,24	9,61
21	9,07	9,61	

Ploegendienst

De bovenstaande genoemde lonen bij de uitwerking van artikel 18 en 19 moeten bij werken in ploegendienst worden verhoogd, te weten met 10% bij 2-ploegendienst, en met 15% bij 3-ploegendienst.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 7

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 werkgemers, die is opgericht conform de richtlijnen voor de Statuten van Bouwradius, respectievelijk conform de voorbeeldstatuten te verkrijgen bij de Stichting SBW respectievelijk 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 met een BPVO tot en met 27 jaar in de zin van de CAO voor het Bouwbedrijf, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt, de leerling derhalve als omschreven in artikel 19 lid 6b.
2. Duur van de overeenkomst
Tussen het samenwerkingsverband en de jeugdige met BPVO wordt een praktijk- en arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de BBL 2 respectievelijk BBL 3 wordt gevolgd.
3. Arbeidsduur
De scholings- en arbeidsduur in een samenwerkingsverband bedraagt 40 uur.
4. Lonen
In afwijking van artikel 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. Arbeidsverhinderling

Vorstverlet:

Ingeval werknemers in dienst van een samenwerkingsverband te werk zijn gesteld bij een der inlenende werkgevers en zich arbeidsverhinderling voordoet, zoals is neergelegd in artikel 32 lid 2 dan zal het samenwerkingsverband pas dan kunnen declareren, indien deze 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 BBL 2 of BBL 3 bij indiensttreding

Ingeval een werkgever, bij wie leerlingen in dienst zijn die een BBL 2 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 BBL 2. Ook ingeval een werknemer, die een BBL 3 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 BBL 2.

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)

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

niveau	WEB-benaming	omschrijving	duur
- niveau 1	- BBL 1 of BOL 1	assistentopleiding	-1/2 tot 1 jaar
- niveau 2	- BBL 2 of BOL 2	basis- beroepsopleiding	-2 tot 3 jaar (was primaire opleiding)

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

niveau	WEB-benaming	omschrijving	duur
- niveau 3	- BBL 3	- vakopleiding	- 2 tot 4 jaar (was voortgezette opleiding)
- niveau 4	- BBL 4 of BOL 4	middenkader-opleiding - specialisten-opleiding	- 3 tot 4 jaar (was mbo) - 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 Bouwradius of SBW 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.

10. Praktijkopleiding

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

Beroepsbegeleidende leerweg	Beroepsopleidende leerweg
- Bedrijf	- Samenwerkingsverband
- Opleidingscoördinator	- Coördinator
- Leermeester	- Instructeur
- Begeleidend vakman	- Leerbedrijf
	- Opleidingscoördinator
	- begeleider

Beschrijving van de bij de praktijkopleiding betrokken functionarissen:

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

Opleidingscoördinator is in deze zin geen functie maar een taak.

leermeester: Deze medewerker van het leerbedrijf (als omschreven in artikel 18 lid 1) is in de eerste plaats vakman, hij verstaat zijn vak en is daarnaast in staat (gesteld) zijn kennis en kunde over te dragen aan anderen. Hij is dus een vakman met een extra activiteit, hij begeleidt, instrueert en beoordeelt de vorderingen van de deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg.

begeleidend vakman: Deze medewerker van het leerbedrijf (als omschreven in artikel 18 lid 3) is de vakman die tijdens zijn dagelijkse productieve werk deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg begeleidt en instrueert. Hij beoordeelt de deelnemer niet.

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

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

instructeur: Deze medewerker van een samenwerkingsverband (als omschreven in artikel 18 lid 1) 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.

11. Partiële leerplicht

Wat is partiële leerplicht?

De partiële, ofwel gedeeltelijke, leerplicht ligt in het verlengde van de volledige leerplicht. Jongeren die zestien jaar zijn of twaalf schooljaren hebben doorlopen en niet willen beginnen aan een volledige vervolgopleiding of kiezen voor een opleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg, moeten gedurende één schooljaar maximaal twee dagen per week onderwijs volgen. Dit betekent dat zij tot maximaal twee dagen onderricht verplicht zijn. Het aantal dagen dat ze een opleiding volgen mag altijd meer zijn.

De vraag is nu natuurlijk hoe een leerling weet of het verplichte schoolbezoek voor hem uit één of twee dagen bestaat. Het antwoord op deze vraag is te vinden in de voorwaarden die de leerplichtwet stelt aan de partiële leerplicht.

De partiële leerplicht waarbij tenminste één dag per week onderwijs gevolgd moet worden, geldt voor jongeren die met hun werkgever een overeenkomst voor beroepspraktijkvorming hebben gesloten. Deze jongeren moeten een wettelijk erkende cursus volgen, die aansluit op hun dagelijkse werk.

Partieel leerplichtige kinderen die geen leerwerkovereenkomst hebben, moeten minimaal twee dagen per week naar een onderwijsinstelling, zoals het regionaal opleidingscentrum (ROC).

Op welke leeftijd houdt de leerplicht op?

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Niet alleen de aanvang van de leerplichtige leeftijd is duidelijk omschreven in de leerplichtwet. Deze wet beschrijft ook het einde van de leerplicht. Wanneer dat moment aanbreekt, hangt af van de leerwens van uw kind. Iedere leerling heeft te maken met de zogenoemde volledige leerplicht. Sommige jongeren willen graag zo snel mogelijk gaan werken. Voor deze jongeren is het van belang om de partiële leerplicht goed te begrijpen.

Volledige leerplicht is de plicht om op een erkende school ingeschreven te staan en deze school elke schooldag te bezoeken.

De volledige leerplicht eindigt op één van de volgende twee momenten:

- Aan het eind van het schooljaar, waarin een leerling zestien jaar is geworden.
- Aan het einde van het twaalfde schooljaar. Een leerling die op de basisschool een groep overslaat, doorloopt deze school in minder dan acht jaar. Toch telt zijn basisschooltijd voor de berekening van de leerplichtperiode als acht jaar.

De partiële leerplicht geldt alleen voor jongeren die na de volledige leerplicht meteen van school willen gaan, zodat ze bijvoorbeeld kunnen gaan werken. Zij mogen zich echter niet direct fulltime op de arbeidsmarkt begeven, omdat ze aansluitend op de volledige leerplicht nog één à twee dagen per week een onderwijsinstelling moeten bezoeken.

De duur van de partiële leerplicht is één schooljaar en eindigt op de laatste dag van dat schooljaar. Een schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli.

BIJLAGE 8

LONEN (IN €)

In de onderstaande loontabellen van bijlage 8 staan de garantielonen vermeld. De loonsverhogingen worden conform artikel 18 lid 4 berekend over het vast overeengekomen loon.

Lonen per 1 januari 2003 (+ 1,03% prijscompensatie)

Garantielonen voor vakvolwassen werknemers

Tabel I

Functiegroep	Weekloon	Uurloon
A	414,80	10,37
B	439,20	10,98
C	466,00	11,65
D	498,00	12,45
E	523,20	13,08

Tabel II (loon voor voorlieden, meesterknechts, putbazen, leermeesters of instructeurs, inclusief voorliedentoeslag)

Functiegroep	Weekloon	Uurloon
A	464,40	11,61
B	488,80	12,22
C	515,60	12,89
D	547,60	13,69

Tabel III Garantielonen voor jeugdige werknemers

Leeftijd	Staffel	Zonder Vakopleiding		In BBL 2		Met BBL 2		In BBL 3		Met BBL 3	
		Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur	Week	Uur
16	40%	132,80*	4,15	175,60	4,39						
17	45%	149,44*	4,67	197,60	4,94	241,60	6,04	265,20	6,63		
18	55%	228,00	5,70	241,60	6,04	285,60	7,14	313,20	7,83	361,60	9,04
19	65%	269,60	6,74	285,60	7,14	329,60	8,24	361,60	9,04	421,60	10,54
20	75%	311,20	7,78	329,60	8,24	384,40	9,61	421,60	10,54	vakvolw. loon	
21	87,50%	362,80	9,07	384,40	9,61	vakvolw.loon		vakvolw.loon		vakvolw. loon	

* 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 € 186,80 zijnde 40 keer het genoemde uurloon.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek is het weekloon € 99,60.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Tabel IV Inloopschalen vakvolwassenen en jeugdige werknemers

Leeftijd	Eerste 26 weken		Tweede halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16*	•93,12	2,91	106,24	3,32
17*	105,92	3,31	120,32	3,76
18	155,60	3,89	179,60	4,49
19	180,80	4,52	210,40	5,26
20	210,80	5,27	244,40	6,11
21	247,60	6,19	286,00	7,15
22	287,60	7,19	330,00	8,25
23 of ouder	320,00	8,00	351,60	8,79

* 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 € 132,40. Gedurende het tweede halfjaar geldt een weekloon van € 150,40. In beide gevallen is dit het genoemde uurloon maal 40.

Voor 16-jarige partieel leerplichtigen met een driedaagse werkweek bedraagt het weekloon € 69,84 in de eerste 26 weken en € 79,68 gedurende het tweede halfjaar.

Tabel V werknemers in dienst van samenwerkingsverbanden gedurende de eerste drie maanden.

Leeftijd	Weekloon (25 uur)	Uurloon
16 jaar	109,75	4,39
17 jaar	123,50	4,94
18 jaar	151,00	6,04
19 jaar	178,50	7,14
20 jaar	206,00	8,24

BIJLAGE 9

HET INDIVIDUGERICHTE PAKKET PREVENTIEZORG

Het pakket individugerichte 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 dan wel werken met vervuilde grond: elk jaar;
- werknemers die hun werk doen met behulp van persluchtapparatuur: tot 50-ste levensjaar eens per 2 jaar, daarna elk jaar;

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemers die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 50-ste levensjaar eens per 2 jaar. Vanaf het 50-ste 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 (€ 2.268.901,08).

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 samenwerkingsovereenkomst 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, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt, alsmede een analyse van op ziekte en ongevallen betrekking hebbende verzuimgegevens binnen het bedrijf.
3. Arbobeleid

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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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. Reizen dienen tegen het garantieuurloon 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 reizen 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 opbouw-periode

Onder toepassing van de mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet, bedraagt de normale arbeidsduur in de opbouw-

Bouwbedrijf 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periode 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 reisure beschikbaar zijn, kan het restant aan spaaruren met overuren en reisure 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 opgenomen. 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 opname-periode. 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.
 2. Verplichting tot betalen bijdragen
Zowel gedurende de opbouw- als de opnameperiode zal de werkgever jegens de werknemer zijn verplichtingen conform artikel

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 28 en 29 van het CAO voor het Bouwbedrijf nakomen. Verstreking 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 reisurens 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 instemming- en adviesrecht heeft als de ondernemingsraad.

BIJLAGE 12

VOORWAARDEN MEERIJOVEREENKOMST

De meerijovereenkomst dient schriftelijk te worden vastgelegd tussen de werkgever, de bestuurder en de meerijder(s). De namen en adressen van de bestuurder en de meerijders zijn in de overeenkomst vastgelegd en eveneens de dagen, plaatsen en afstanden waarop de meerijregeling wordt toegepast.

Verder gelden de volgende voorwaarden voor een belasting- en premievrije vergoeding van € 0,28 per kilometer aan de bestuurder:

- * De bestuurder van de auto rijdt niet in een auto van de zaak.
- * De enkele reisafstand woning-werk is voor de bestuurder meer dan 10 kilometer. De afstand wordt gemeten langs de meest gebruikelijke weg.
- * De bestuurder neemt zowel op de heen- als terugreis één of meer meerijders mee over een afstand van ten minste 10 kilometer. De afstand wordt gemeten langs de meest gebruikelijke weg voor het vervoermiddel dat de bestuurder gebruikt.
- * De werkgever is gehouden de bestuurder 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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 13

ADVIESPROCEDURE BEROEPSCOMMISSIE NALEVING
REISUREN

De adviesprocedure is als volgt:

1. Door een van de in artikel 23 lid 8 sub c genoemde partijen wordt een adviesaanvraag ingediend bij de commissie. De adviesaanvraag wordt zorgvuldig behandeld.
2. Binnen twee werkweken na ontvangst van de adviesaanvraag verzoekt de commissie de werkgever schriftelijk aan te tonen dat de CAO in zijn bedrijf correct is nageleefd. De werkgever of werknemer is gehouden om binnen drie werkweken gehoor te geven aan dit verzoek.
3. De verwerende partij wordt gevraagd schriftelijk een reactie te geven op de adviesaanvraag en de eis van de verzoekende partij.
4. Indien gewenst kan een schriftelijke ronde van repliek en dupliek en/of hoorzitting zorgen voor aanvullende gegevens en argumenten.
5. De Beroepscommissie zal binnen 8 werkweken na ontvangst van de adviesaanvraag, een uitspraak doen over het geschil.

Aanhangsel E

Modelformulier als bedoeld in artikel 4 lid 6 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 UWV, 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 UWV's en SFB Werkgeversdiensten dienovereenkomstig geïnfomeerd.
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.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... 20

.....
inlener uitleenb.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2004 en voorzover het betreft artikel 2 en artikel 31 lid 1 tot en met 30 juni 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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 in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit is niet van toepassing op werkgevers die reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige CAO voor de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

Deze dispensatie blijft – tot 1 jaar na het verstrijken van de einddatum van de (opvolgende) eigen rechtsgeldige CAO – automatisch gelden voor opvolgende besluiten tot avv van bepalingen van de onderhavige CAO met betrekking tot werkgevers die alsdan direct gebonden zijn aan de CAO NBBU.

Dictum VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Bouwbedrijf 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum VII

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst.
Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 september 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie,*

Mr. M.H.M. van der Goes.