



Afbouw 2011/2012 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 november 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw

UAW Nr. 11231

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Secretariaat van cao-partijen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bouw en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES, WERKINGSSFEER EN OVEREENKOMST

Artikel 1 Definities

1. Waar in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van werkgevers wordt gesproken, worden daaronder verstaan werkgevers, die werkzaamheden, als bedoeld in artikel 2, verrichten of doen verrichten.
2. Onder werkgevers worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst mede verstaan:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen of kerkgenootschappen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde personen of instellingen daarbij werkzaamheden doen verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingssfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Onder werknemer wordt verstaan degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingssfeer van deze cao als omschreven in artikel 2, werkzaam is:
 - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
 - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
4. Onder uitkeringsgerechtigden worden verstaan degenen, die een sociale verzekeringsuitkering ontvangen en bij werken als werknemer in de zin van lid 3 zouden moeten worden beschouwd.



5. Onder jeugdigen worden in deze regeling verstaan de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
6. Onder erkende algemene en erkende christelijke feestdagen worden verstaan: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
7. Onder garantieloon wordt verstaan: het loon waarop de werknemer krachtens artikel 18 per week of per uur recht kan doen gelden.
8. Onder 'vast overeengekomen loon' wordt verstaan: het onder lid 7 hiervoor genoemde garantieloon, vermeerderd met prestatietoeslag en eventueel diplomatoeslag, voorliedentoeslag en indien van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd.
9. Onder roostervrije dagen wordt verstaan: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt en waarover de werkgever de verschuldigde premies en bijdragen afdraagt ingevolge de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
10. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van Bedrijfschap wordt bedoeld het Bedrijfschap Afbouw, dan wel zijn rechtsvoorgangers en/of mogelijke rechtsopvolgers.
11. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) indien wordt overlegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst;
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).
12. Onder uta-personeel wordt verstaan: uitvoerend, technisch en administratief personeel zoals bedoeld in artikel 62 van deze cao.
13. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over A&O Services moet worden gelezen: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.
14. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken over Kenniscentrum Savantis, wordt bedoeld Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.
15. Onder werkervaringsjaar wordt verstaan een periode van 12 maanden, waarin een werknemer meer dan 220 rechte dagen heeft opgebouwd.
16. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over cao inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt bedoeld de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen lopende van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het Stukadoors, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;
 - b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijtwit; marmersmeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op

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



4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
 - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;
 - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;
 - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerkklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlindersen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoproducten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, boucharderen, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
6. Hetgeen in de hoofdstukken 2 t/m 6, 8 en 9 van deze cao is bepaald, is niet van toepassing op uta-personeel. De overige hoofdstukken zijn van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 2A Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
 - maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel zal wijken indien het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
4. In bijlage 15 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 2B Uitzendarbeid

2. Met ingang van 1 juli 2010 mogen ondernemingen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

Artikel 3 Onderaanneming

3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk



aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao Afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 9 Dispensaties

Door cao-partijen kan dispensatie worden verleend, inhoudende afwijkingen van één of meerdere bepalingen, respectievelijk een algehele dispensatie van deze overeenkomst. De dispensatie dient te worden aangevraagd bij de secretaris van Cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. Hierbij dient duidelijk aangegeven en met redenen omkleed op welk cao-artikel dispensatie verleend dient te worden.

HOOFDSTUK 2 DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 10 Algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers

2. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.
3. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen.
5. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd bedraagt:
 - maximaal één maand voor arbeidsovereenkomsten korter dan of gelijk aan één jaar;
 - maximaal twee maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd dan wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan één jaar.
6. a. Conform de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW kunnen werkgever en werknemer driemaal achter elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, waarbij ook de derde overeenkomst van rechtswege eindigt, mits de totale duur niet langer is dan 36 maanden.
b. Conform artikel 7:668a BW mogen werkgever en werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.
8. a. Indien een onderneming met minimaal 20 personeelsleden 25% of meer van haar personeelsleden in een andere functie wil indelen, dienen de bij deze cao betrokken vakbonden geïnformeerd te worden indien en zodra zich problemen voordoen over de indeling in een andere functie.
b. Indien een werknemer als gevolg van technologische vernieuwingen in een andere functie wordt ingedeeld dan wel zijn functie-inhoud een ingrijpende wijziging ondergaat heeft de werknemer recht op minimaal handhaving van zijn functieniveau en beloningsniveau.
c. Indien als gevolg van de gewijzigde functie dan wel gewijzigde functie-inhoud bij-, her- of omscholing vereist is, dient de werknemer hiervoor qua tijd en kosten in de gelegenheid te worden gesteld.
9. Het is de werkgever verboden te discrimineren op basis van leeftijd bij aanname en ontslag van werknemers.

Artikel 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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



6. a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd en zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.Werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, hebben, indien het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd en zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
Werknemers van 65 jaar en ouder hebben recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
 - b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
7. In afwijking van het bepaalde in lid 6, sub a geldt voor chauffeurs die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn niet de voorwaarde dat het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd.
 8. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever het dienstverband wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, indien er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is.
Een dienstverband dat aldus is opgezegd, eindigt niet indien de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 2 BW. Het dienstverband eindigt in dat geval – zonder dat herhaalde opzegging vereist is – eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
 - 8a. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
 9. Bij arbeidsverhinderings door vorst of een daarmee in het Vorstuitkeringsreglement genoemd in artikel 27 van de cao gelijkgestelde omstandigheid kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op grond van gewichtige redenen ex artikel 7:685 BW, dan wel indien daartoe een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW aanwezig is.

HOOFDSTUK 3 DE ARBEID

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 12 Algemeen

2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Indien de werknemer hiertegen bezwaren heeft dient hij zich te richten tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
4. Bij ongeoorloofd voortijdig verlaten van het werk is artikel 7:627 BW van toepassing (geen arbeid, geen loon).
5. De werkgevers mogen indien zij dezelfde of soortgelijke arbeid verrichten als door de werknemers pleegt te worden verricht, deze arbeid slechts verrichten binnen de grenzen van artikel 13.
6. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
7. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:
 - a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
 - b. kennismaking op het werk;



- c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
 - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
 - e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
 - f. indien in de onderneming een OR is ingesteld, zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de OR. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de OR en reglementen van eventuele commissies van de OR.
8. Gewetensbezwaren
- a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, zal hij door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, indien deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Indien binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 13 De arbeidsduur

1. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 16, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2.
 - a. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37 1/2 uur per week en 7 1/2 uur per dag.
 - b. De arbeid wordt gedurende maximaal 7 1/2 uur per dag verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
 - c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij cao-partijen.
3. De werknemer dient bij het begin van de werktijd gereed te zijn om zich aan het werk te begeven en dient zijn taak, met inachtneming van de schaftijd, tot aan het einde van de werktijd te blijven verrichten.
4. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming dan wel op de bouwplaats vastgesteld.
5. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en senioredagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfs-sluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfs-sluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.
7. Bedrijven die aan de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden meedoen mogen de arbeidstijden ook vaststellen buiten het kader van de cao, maar wel binnen het kader van de Arbeidstijdenwet. Daarvoor zijn de voorwaarden:
 - a. bij de deelname van werknemers aan gewijzigde arbeidspatronen staat vrijwilligheid van de werknemer en de werkgever voorop;
 - b. de werkweek omvat maximaal 5 werkdagen;
 - c. de zaterdag en de zondag zijn geen normale werkdagen;
 - d. werken op zaterdag kan alleen in een schema van 4 dagen van 9 uur, dan wel 9 uur en 23 minuten;
 - e. de uren van 6.00–21.00 uur vormen het dagvenster waarbinnen de normale arbeidsduur plaatsvindt;



- f. het normale arbeidspatroon en de normale arbeidsduur per dag, per week en per 3 maanden wordt schriftelijk vastgelegd;
- g. voor werkgevers, ook die met minder dan 10 werknemers, geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 14 Overwerk

1. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht.
Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
2. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 13.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 15 Tochtvrije arbeid

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

HOOFDSTUK 4 HET LOON

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 16 Algemeen

1. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen. Ook kan de werkgever de betaling van het loon in geld op andere wijze dan in contant geld doen geschieden.
2. De invoering van een of meer pendagen wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Indien meer dan twee pendagen zijn ingevoerd, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot te verlenen, dat ten minste gelijk is aan het over de gewerkte dagen verschuldigde uurloon.
3. Op de betaaldag zal het loon door de werkgever aan elke werknemer worden uitbetaald – al dan niet via girale betaling – voor of op het tijdstip van beëindiging van de werktijd. Dit geldt ook voor het geval een werknemer op een andere dan de betaaldag ontslagen wordt, tenzij ontslag is gegeven op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW; in dat geval zal betaling plaatsvinden op de normale betaaldag.
4. Bij de loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
 - a. bruto-loon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze cao;
 - c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
 - de Stichting Vakantiefonds Afbouw in geld;
 - de Stichting Risicofonds Afbouw in rechte dagen;
 - de Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor de Bouwnijverheid;



- de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw, hierna ook te noemen AW Afbouw;
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, hierna ook te noemen O&O Afbouw;
 - de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna ook te noemen VP SATV;
 - premie inzake de Collectieve verzekering fysiotherapie;
 - premie inzake de verzekering Voorzieningen bij ongeval;
 - eventueel in de looptijd van deze cao door cao-partijen aan te dragen fondsen;
- door afdracht van het verschuldigde bedrag aan A&O Services.

De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.

5. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door hem betaalde brutoloon, alsmede de belasting- en premie-inhouding.
7. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenaamde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.

Artikel 17 Groepsindeling en functie-omschrijvingen

Groep 1 omvat:

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

Groep 3 omvat:

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

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

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

Vloerenlegger Terrazzobedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zonodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze cao.

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

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

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

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

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

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

Opperman Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en



mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze cao.

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

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

Groep 4 omvat:

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

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

Steengassteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van alle voorkomende metaal-, gaas-, rietmat- de bijbehorende werkzaamheden als betonstaal knippen, buigen, aanbrengen en vlechten, verricht.

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

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

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

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

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

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

Artikel 18 Garantielonen

1. Weeklonen en uurlonen volwassenen

b. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 37 2011 (12 september 2011)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 482,25	€ 12,86
2 jaar werkervaring	€ 503,25	€ 13,42
3 jaar werkervaring	€ 524,25	€ 13,98
4 jaar werkervaring of meer	€ 524,25	€ 13,98

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 502,50	€ 13,40
2 jaar werkervaring	€ 525,75	€ 14,02
3 jaar werkervaring	€ 548,25	€ 14,62
4 jaar werkervaring of meer	€ 571,50	€ 15,24

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 522,00	€ 13,92
2 jaar werkervaring	€ 546,00	€ 14,56
3 jaar werkervaring	€ 569,25	€ 15,18
4 jaar werkervaring of meer	€ 593,25	€ 15,82

c. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 2012 (1 januari 2012)



Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 487,50	€ 13,00
2 jaar werkervaring	€ 508,50	€ 13,56
3 jaar werkervaring	€ 529,50	€ 14,12
4 jaar werkervaring of meer	€ 529,50	€ 14,12

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 507,75	€ 13,54
2 jaar werkervaring	€ 531,00	€ 14,16
3 jaar werkervaring	€ 554,25	€ 14,78
4 jaar werkervaring of meer	€ 577,50	€ 15,40

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 527,25	€ 14,06
2 jaar werkervaring	€ 551,25	€ 14,70
3 jaar werkervaring	€ 575,25	€ 15,34
4 jaar werkervaring of meer	€ 599,25	€ 15,98

d. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 26 2012 (1 juli 2012)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 492,00	€ 13,12
2 jaar werkervaring	€ 513,75	€ 13,70
3 jaar werkervaring	€ 534,75	€ 14,26
4 jaar werkervaring of meer	€ 534,75	€ 14,26

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 513,00	€ 13,68
2 jaar werkervaring	€ 536,25	€ 14,30
3 jaar werkervaring	€ 560,25	€ 14,94
4 jaar werkervaring of meer	€ 583,50	€ 15,56

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 532,50	€ 14,20
2 jaar werkervaring	€ 556,50	€ 14,84
3 jaar werkervaring	€ 581,25	€ 15,50
4 jaar werkervaring of meer	€ 605,25	€ 16,14

e. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 2013 (31 december 2012)

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

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



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

2. Uurloon Jeugdigen (respectievelijk 21 en 22 jaar) (37 1/2 uur)

Jeugdstaffelpercentages:

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

Ervaringstabel:

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

- a. De werkgever is bevoegd de verhoging van het uurloon in twee termijnen van 50% te doen plaatsvinden, telkens wanneer de werknemer een half jaar ouder is geworden en zijn vordering in vakkennis dit toelaat. Bij het vaststellen van het garantieloon zijn werkgevers- en werknemersorganisaties ervan uitgegaan dat bij toepassing daarvan door de werkgevers geen wijziging zal worden gebracht in de met betrokken werknemers overeengekomen prestatiebeloning.
- c. Jeugdloon vanaf week 37 2011 (12 september 2011)

Functiegroep 1:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
16 jaar	5,28				
17 jaar	5,88	6,16			
18 jaar	7,04	7,38	7,72		
19 jaar	8,22	8,62	9,00	9,40	
20 jaar	9,40	9,84	10,28	10,74	11,18

Functiegroep 3:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	5,76					
17 jaar	6,40	6,70				
18 jaar	7,68	8,04	8,42			
19 jaar	8,96	9,38	9,82	10,24		
20 jaar	10,24	10,72	11,22	11,70	12,20	
21 jaar	11,52	12,08	12,62	13,16	13,72	14,26

Functiegroep 4:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	5,98					
17 jaar	6,64	6,96				
18 jaar	7,98	8,36	8,74			
19 jaar	9,30	9,74	10,18	10,64		
20 jaar	10,64	11,14	11,64	12,14	12,66	
21 jaar	11,96	12,52	13,10	13,66	14,24	14,80

- d. Jeugdloon vanaf week 1 2012 (1 januari 2012)



Functiegroep 1:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
16 jaar	5,34				
17 jaar	5,94	6,22			
18 jaar	7,12	7,46	7,80		
19 jaar	8,30	8,70	9,10	9,48	
20 jaar	9,48	9,94	10,40	10,84	11,30

Functiegroep 3:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	5,82					
17 jaar	6,46	6,78				
18 jaar	7,76	8,14	8,50			
19 jaar	9,06	9,48	9,92	10,34		
20 jaar	10,34	10,84	11,34	11,82	12,32	
21 jaar	11,64	12,20	12,76	13,30	13,86	14,42

Functiegroep 4:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	6,04					
17 jaar	6,72	7,04				
18 jaar	8,06	8,44	8,82			
19 jaar	9,40	9,84	10,30	10,74		
20 jaar	10,74	11,24	11,76	12,28	12,78	
21 jaar	12,08	12,66	13,24	13,80	14,38	14,96

e. Jeugdloon vanaf week 26 2012 (1 juli 2012)

Functiegroep 1:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
16 jaar	5,40				
17 jaar	5,98	6,28			
18 jaar	7,18	7,52	7,88		
19 jaar	8,38	8,78	9,18	9,58	
20 jaar	9,58	10,04	10,50	10,96	11,40

Functiegroep 3:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	5,88					
17 jaar	6,54	6,84				
18 jaar	7,84	8,22	8,58			
19 jaar	9,14	9,58	10,02	10,46		
20 jaar	10,46	10,96	11,46	11,96	12,44	
21 jaar	11,76	12,32	12,88	13,44	14,00	14,56

Functiegroep 4:

Ervaring Leeftijd	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	6,10					
17 jaar	6,78	7,10				
18 jaar	8,14	8,52	8,90			
19 jaar	9,50	9,94	10,40	10,84		
20 jaar	10,84	11,36	11,88	12,40	12,92	
21 jaar	12,20	12,78	13,36	13,94	14,52	15,10



f. Jeugdloon vanaf week 1 2013 (31 december 2012)

Functiegroep 1:

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

Functiegroep 3:

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

Functiegroep 4:

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

3. Prijscompensatie – Algemene loonsverhogingen

- a. Per week 37 2011 (12 september 2011) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1b en lid 2c van dit artikel.
Per week 1 2012 (1 januari 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1c en lid 2d van dit artikel.
Per week 26 2012 (1 juli 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1d en lid 2e van dit artikel.
Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½ % verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1e en lid 2f van dit artikel.
- d. De verhoging van de garantielonen, zoals genoemd in lid a geldt eveneens voor de verhoging van de omrekeningsfactor (artikel 20 lid 5a).
- e. De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid a, werkt door in een eventuele prestatietoeslagbedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

4. Voorlieden

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

Artikel 19 Aanvullende loonbepalingen

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



4. Indien plafond- en wandenmonteurs volgens de werkgever niet normaal kunnen doorstromen in de volgende loongroep, kan de werkgever hiervoor dispensatie vragen bij cao-partijen.

Artikel 20 Prestatiebeloning en tariefbeloning

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie zal bij voorkeur worden uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.
2.
 - a. In woningbouwobjecten kan het stukadoorswerk in tarief worden uitgevoerd.
 - b. Wanneer werkgever en werknemer overeenkomen op andere dan bovengenoemde objecten in tarief te werken kan dit geschieden overeenkomstig de tariefregeling van het Bedrijfschap.
3. Op woningbouwobjecten zullen als tarieven de standaardnormen gelden. Indien van de standaardnormen afwijkende bewerkingen en/of tarieftijden of afwijkingen van de tariefbepalingen worden aangevraagd zal de beoordeling hiervan geschieden door het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap. Als met verkregen toestemming tegen de van de norm afwijkende of nader vast te stellen tarieven wordt gewerkt, moet op verzoek van het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap een opgave worden verstrekt van het bereikte oververdienspercentage over vier aaneensluitende weken.
4. De beloning van de tariefwerkers zal geschieden volgens de rechtstukloonlijn.
5.
 - a. Volledige afrekening van de onder lid 3 genoemde oververdienspercentage zal over zo kort mogelijke en opeenvolgende perioden, bij voorkeur over perioden van één week, doch in ieder geval eens per vier weken, plaatsvinden; de uiteindelijke betaling der oververdienspercentage op grond van deze afrekening dient uiterlijk 14 dagen na het einde van de afrekeningsperiode te geschieden. Voor de afrekening van de tariefuren gelden de volgende bedragen:
 - per week 37 2011 (12 september 2011) € 10,73
 - per week 1 2012 (1 januari 2012) € 10,84
 - per week 26 2012 (1 juli 2012) € 10,94
 - per week 1 2013 (31 december 2012) € 11,00
 - b. De berekening van vakantierechten vindt plaats als ware sprake van garantieloon plus prestatietoeslag.
6. Aan het werken in tarief worden de navolgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werkgever is verantwoordelijk voor een juiste opmeting van de op het betreffende object te stukadoeren hoeveelheden;
 - b. de tarieven moeten, met hun bijzonderheden, voor de aanvang der werkzaamheden aan de werknemers worden bekend gemaakt op zodanige wijze, dat geen misverstand tussen werkgever en werknemer over de inhoud van het tarief kan ontstaan;
 - c. werknemers jonger dan 18 jaar en werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in tarief te werken.
7. De in de 'standaardnormen' aangegeven tarieftijden zijn gebaseerd op de prestatie van de volwassen stukadoor en de bij deze normen omschreven kwaliteit van het stukadoorswerk. Voor de jeugdige, die alleen of in samenwerking met (een) volwassene(n) arbeid in tarief verricht, dient uitsluitend ter berekening van het aan deze jeugdige uit te betalen bruto-uurloon, uitgegaan te worden van het voor volwassenen geldende uurloon. De waardering van de vakbekwaamheid en de prestatie van de betrokkene is overgelaten aan het overleg tussen de werkgever, de jeugdige en eventueel de volwassen werknemer(s) met wie de jeugdige werkzaam is.
8. Als in tarief wordt gewerkt, ontvangt de werknemer wekelijks minstens een loon gelijkstaande met hetgeen hij in hetzelfde tijdsverloop in tijdloon zou hebben verdiend, tenzij hij in tariefwerk door eigen schuld of onkunde niet aan dit uurloon komt. Is het laatste het geval, dan zal de werknemer geen recht op het geldende uurloon kunnen doen gelden en zal de werkgever gerechtigd zijn hem een loon te betalen, overeenkomende met de door hem geproduceerde tariefuren.
9. Het Bedrijfschap is bevoegd zich ter plaatse van de juiste toepassing van de tarieven op de hoogte te stellen. Het kan deze bevoegdheid delegeren aan door het Bedrijfschap aan te wijzen personen. Ingeval naar de mening van het Bedrijfschap van een niet juiste toepassing der tarieven sprake is, zal de betreffende werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld, respectievelijk de verleende goedkeuring voor afwijkende tarieven worden ingetrokken.
10. Het Bedrijfschap draagt zorg voor een reglement waarin de algemene tariefbepalingen worden geregeld.



11. Voor het vaststellen van het voor de opperman geldende oververdienste-percentage geldt de volgende regeling:
 - a. bij het bedienen van zes stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op het gemiddelde oververdienste-percentage van de ploeg;
 - b. bij het bedienen van vijf stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 5/6 deel van het gemiddelde oververdienste-percentage van de ploeg;
 - c. bij het bedienen van vier stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 4/6 deel van het gemiddelde oververdienste-percentage van de ploeg;
 - d. in gevallen dat de aard van het werk (bijvoorbeeld zoals bij het rieten en in het ruw zetten of verdergaande mechanisatie van transportmiddelen) zich daartoe leent, kan van het onder a genoemde aantal te bedienen stukadoors naar boven worden afgeweken, zonder dat dit de opperman recht geeft op een hoger oververdienste-percentage dan het gemiddelde percentage van de ploeg.

Artikel 21 Toeslagen op lonen

1. Kledingtoeslag
De werknemer is verplicht tijdens zijn arbeid goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel/laarzen te dragen. Hij zal hiervoor per 1 januari 2011 een netto vergoeding van €1,29 per gewerkte dag ontvangen.
Per 1 januari 2012 geldt een netto vergoeding van €1,29 per gewerkte dag.
2. Gereedschapstoeslag
Aan de volwassen en de jeugdige werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2 lid 2, wordt, voor zover door hen van eigen gereedschap gebruik wordt gemaakt, per 1 januari 2011 een netto gereedschapstoeslag verstrekt van € 0,70 per dag.
Per 1 januari 2012 wordt een netto gereedschapvergoeding verstrekt van € 0,70 per dag.
4. Diplomatoeslagen
Zie artikel 46A.
5. Bedrijfsleermeestertoeslag
Zie artikel 46B.
6. EHBO-toeslag
 - 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 een aanspraak geven op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruis-boekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld. De cursuskosten zullen slechts eenmalig worden vergoed. De examenkosten zullen maximaal twee keer worden vergoed.
 - 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 aanspraak op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.
 - c. De in verband met het volgen van een EHBO-cursus (inclusief het maximaal twee keer afleggen van een examen) als ook de jaarlijkse oefenlessen door de werknemer te maken reiskosten zullen door de werkgever worden vergoed op de in artikel 40 lid 2 aangegeven wijze.

Artikel 22 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichtte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Hij zal per geval van overwerk een keuze kunnen maken.
3. Indien de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan zal aan hem boven het uurloon worden uitbetaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 1/4 uurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur 1/2 uurloon.
4. Indien de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd,



kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.

5. De werkgever zal aan de gemaakte keuze gevolg geven.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

Artikel 23 Beloning verschoven arbeidstijd

In gevallen waarin de werknemer, ingevolge het bepaalde in artikel 14, gehouden is te werken buiten de grenzen in artikel 13 lid 2 sub b voorgeschreven, echter onder handhaving van de in artikel 13 genoemde arbeidsduur, zal voor de buiten de grenzen van artikel 13 lid 2 sub b vallende uren een toeslag van en boven het uurloon worden betaald van 25%.

Artikel 24 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Indien arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens het geval van een verschoven werkweek, zal het uurloon met 50% worden verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagavond 12 uur en zaterdagavond 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagavond 12 uur en zondagavond 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koningsdag als bedoeld in artikel 1 lid 6 van deze CAO.

HOOFDSTUK 5 VERGOEDING BIJ ARBEIDSVERHINDERING

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 26 Lichtverzuim

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

Artikel 27 Onwerkbaar weer

1. De werkgever zal de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon betalen, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt. Zijn deze omstandigheden veroorzaakt door vorst of directe gevolgen daarvan of het aanwezig zijn van een sneeuwdek, dan geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. In geval van werkverhinderings door vorst in de periode van de eerste maandag in november tot en met de laatste vrijdag in maart geldt ten aanzien van de verplichtingen van de werkgever het volgende:
 - a. In geval van werkverhinderings door vorst zal de werkgever de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde vast overeengekomen loon betalen met de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstuitkeringsreglement, voorzover ten behoeve van die werknemers over het aantal dagen als genoemd in artikel 5 van het Vorstuitkeringsreglement, zoals weergegeven in bijlage 6 van de cao Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is of zou moeten worden betaald. Is louter vanwege de duur van de dienstbetrekking(en)- over minder dagen Risicofondsbijdrage betaald, dan heeft de werknemer geen aanspraak op doorbetaling van loon en de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstuitkeringsreglement.
3. De werknemer die zich zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger van het werk verwijderd of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de leden 1 en 2 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.



4. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
5. Indien in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk voevoegt zonder dat er gewerkt kan worden, dient de werkgever aan de werknemer diens reiskosten te vergoeden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 40.

Artikel 28 Ziekte en ongeval

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, aanspraak op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

Indien de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:

- a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
- b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.

De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar.

Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.

Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.

- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt. Vanaf 1 januari 2012 mag de werkgever vanaf de eerste ziekmelding één wachtdag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.
- c. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen.
- d. Lid 1a van dit artikel, met uitzondering van het verzuimreglement, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WW opgestelde reglementen.
- e. De werknemer heeft, indien van toepassing volgens dit artikel, aanspraak op een uitkering ten laste van de AW Afbouw.
- f. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering reïntegratie, zoals weergegeven in bijlage 14 van deze cao, en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het AW Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.
- g. De werkgever heeft recht op een subsidie voor reïntegratie-activiteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor reïntegratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden



vermeld in het Subsidiereglement Reïntegratie van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 18).

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

Artikel 29 Aanvulling werkloosheidsuitkering

De aanvullingregeling werkloosheidsuitkering is ondergebracht in de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

HOOFDSTUK 6 VERLOF

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 31 Vakantie, snipper- en feestdagen

1. Aantal verlofdagen
Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
 - b. Over het rechtjaar 2011/2012

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1959	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	40 werkdagen
 - c. Over het rechtjaar 2012/2013

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1960	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	40 werkdagen
 - e. Het rechtjaar 2011/2012 loopt van 25 april 2011 tot en met 22 april 2012.
Het rechtjaar 2012/2013 loopt van 23 april 2012 tot en met 21 april 2013.
 - f. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april.
2. Extra verlofdag
In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.
3. Snipperdagen
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2011/2012 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28, 29 en 30 december 2011.
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2012/2013 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28 en 31 december 2012.
4. Feestdagen
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen.
Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
5. Recht op vrijaf



De werknemer heeft recht op vrijaf op Goede Vrijdag en op 1 mei zonder behoud van loon en mits 14 dagen van tevoren bij de werkgever gemeld.

7. **Betaling verlof- en feestdagen**
De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 1 tot en met 5 vermeld, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan.
8. **Afwijkende periode**
Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte snipperdagen in december onder voorwaarde dat deze snipperdagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.
9. **Zomervakantie**
De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaats te vinden.
10. **Opnemen vakantiedagen**
De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar.
Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
11. **Bedrijfssluiting**
Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie, zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen met een maximum van vijf dagen.

Artikel 32 Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.
Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.
3. De werknemer levert in 2012 eenmalig een roostervrije dag in.

Artikel 33 Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf

1. Voor de berekening van het loon dat doorbetaald wordt ingevolge artikel 31 wordt uitgegaan van het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning, waaronder indien van toepassing de diplomatoeslag en voorliedentoeslag.
2. De werkgever, die heeft voldaan aan zijn verplichting, zoals is opgenomen in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is niet gehouden loon tijdens de vakantie aan de bij hem in dienst zijnde werknemers door te betalen.



3. Voor zover het overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen of overeenkomstig bepalingen van dagloonbesluiten en zieken- en wachtgeldreglementen en dergelijke, de door de werkgever voor de werknemer gestorte bijdragen aan het Vakantiefonds Afbouw en de waarden daarvan dit toelaten, wordt uit de kas van de Stichting Vakantiefonds Afbouw vergoed, rekening houdend met artikel 9, lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
 - b. Over het rechtjaar 2011/2012:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder b, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - c. Over het rechtjaar 2012/2013:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder c, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - e. De loonderving en de rechtwaarde over de extra verlofdag voor werknemers van 53 en 54 jaar, over de 12 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar of over de 15 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 57 jaar, als genoemd in artikel 31, lid 1 zal via het Vakantiefonds Afbouw worden uitbetaald. Daartoe dient een declaratieformulier van het Vakantiefonds te worden ondertekend door zowel de werkgever als de betrokken werknemer. Slechts indien een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, zal het Vakantiefonds tot uitbetaling overgaan; in afwijking hiervan betaalt het Vakantiefonds een opgebouwde extra verlofdag wel uit voor een werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd. Een extra verlofdag kan worden opgenomen indien daarvoor voldoende rechten zijn opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 1 extra verlofdag is dit het geval als zij vakantie-rechten hebben opgebouwd over de helft van het aantal dagen waarover in een rechtjaar maximaal rechten kunnen worden opgebouwd (naar boven afgerond op hele dagen). Voor de werknemers die recht hebben op 12 extra verlofdagen is dit het geval na 19 dagen waarover vakantie-rechten worden opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 15 extra verlofdagen is dit het geval na 14 dagen waarover vakantie-rechten worden opgebouwd. Van de senioredagen moeten er 5 worden opgenomen in het rechtjaar waarin de opbouw heeft plaatsgevonden en worden slechts vergoed aan de werkgever voor zover de senioredagen daadwerkelijk zijn opgenomen. Het Vakantiefonds doet aan partijen bij de cao een rapportage van de door dit fonds ontvangen declaratieformulieren toekomen.
 - f. Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantie-rechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de PRIS-bijdragen die hij daarnaast dient te betalen, declareren bij het Vakantiefonds Afbouw, indien:
 - een werknemer jonger is dan 22 jaar en
 - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
 - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
 - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
 - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
 - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het bouwbedrijf, het natuursteenbedrijf, het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf of de timmerindustrie.

Artikel 34 Kort verzuim

1. In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur zal aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon worden doorbetaald.

Maximaal tien dagen:

 - a. bij overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer. Twee dagen:
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld;

in het geval van een kerkelijke huwelijksinzegening zal voor het burgerlijk en het kerkelijk huwelijk tezamen niet meer dan een vergoeding over twee dagen worden gegeven;
in het geval van huwelijk bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen – de werknemer behoudt altijd minimaal het recht op één dag verzuim;
 - c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders. Ten hoogste drie dagen:
 - d. voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering;



- e. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, indien de uitvaart wordt bijgewoond.
Ten hoogste vier dagen:
- f. in het geval van bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen. De werknemer behoudt altijd minimaal het recht op twee dagen verzuim.
Eén dag:
 - g. bij 25-jarig dan wel 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - h. bij huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld;
 - i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot;
 - j. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer; bij verhuizing, indien de verhuizing nodig is in verband met zijn dienstbetrekking.Ten hoogste één dag:
 - l. bij militaire keuring of herkeuring;
 - m. indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau (met een maximum van één dag per bezoek).Ten hoogste 4 1/2 uur:
 - n. bij militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur.Ten hoogste 2 uur:
 - o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij dokters- dan wel tandartsbezoek en medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering, mits hiervan tijdig kennis is gegeven, zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd. Hierbij geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is. De reiskosten van de werknemer worden vergoed indien hij op verzoek van de werkgever, de ARBO-dienst of in het kader van het BGD-pakket de ARBO-dienst bezoekt;
 - p. bij het uitoefenen van het kiesrecht;
 - q. bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep.Voor de duur van het verzuim:
 - r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid;
 - s. indien het huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, valt op zaterdag, zondag, een christelijke feestdag of tijdens de zomer- of wintervakantie, zal geen vergoeding worden betaald.
- 2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

Artikel 35 Bijzonder verlof

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn organisatie, indien hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd en het verlangen om daaraan deel te nemen zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt. Bedoelde verlofdag(en) zal (zullen) worden aangemerkt als werkdag in het kader van de referentie-eis WW.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld langdurig betaald verlof op te bouwen door middel van het opsparen van vakantiedagen en het storten van financiële bijdragen uit bijvoorbeeld de overwerkvergoeding, voor zover passend binnen de wettelijke kaders, met in achtneming van een door cao-partijen op te stellen reglement. De aldus opgebouwde rechten worden beheerd bij het Vakantiefonds.

Artikel 36A Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 4 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof dient te worden opgenomen door middel van hele dagen.



Artikel 36B Palliatief verlof

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

Artikel 36C Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 36D Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement O&O-fonds Afbouw in bijlage 13 van deze cao.

HOOFDSTUK 8 ARBEID BUITEN DE WOONPLAATS

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 39 Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats

1. De in de artikelen 40, 41 en 42 genoemde vergoedingen zullen door de werkgever worden verstrekt in de volgende gevallen:
 - a. indien een werknemer op last van de werkgever (of diens vertegenwoordiger), bij wie hij ten minste een week in dienst is, wordt tewerkgesteld in een andere woonplaats;
 - b. indien een werknemer – op uitdrukkelijke aanvraag van de werkgever bij het UWV WERKbedrijf of nevenbureau in welks ressort het werk is gelegen – door tussenkomst van het UWV WERKbedrijf wordt bemiddeld voor arbeid buiten zijn woonplaats;
 - c. indien de werknemer die werkzaam is in de woonplaats of gemeente waarin hij woonachtig is en moet reizen om van zijn woning naar zijn werk te komen en terug te komen.
2. Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Indien een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Artikel 40 Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding

1. Indien een werknemer, die daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 39 in aanmerking komt, naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem daarvoor een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
2. Per 1 januari 2011 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.

Indien het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, zal op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ontvangen ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van dit lid. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van dit lid, zal worden verdeeld onder de overige inzittenden. Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van



de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.
De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.

3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal door de werkgever aan de werknemer een jaar-maandkaart openbaar vervoer worden verstrekt.
4. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.

Artikel 41 Reisuren

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

Artikel 41A Dispensatie reiskosten en reisen

De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt vooral gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord. Een dispensatieverzoek kan worden gericht aan de secretaris van Cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag.

Artikel 42 Reiskosten en reisen bij geoorloofd verzuim

Voor de werknemers als bedoeld in artikel 40 van deze cao zal de werkgever in geval van verzuim om de in artikel 34 lid 1 vermelde redenen de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende uurloon vergoeden.

Artikel 43 Bij tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats, gelegen is, dat de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zullen hem op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt, waarvoor door de werknemer een kwitantie zal worden getekend ten bedrage van de werkelijke kosten.
2. Eenmaal per week zullen de in lid 1 bedoelde werknemers naar huis mogen gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 van deze overeenkomst. De daaruit voortvloeiende reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) zullen door de werkgever worden vergoed.



Noodzakelijk te maken reizen zullen de werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende uurloon, mits de reistijd niet valt binnen de normale werktijd.

3. De werknemer, bedoeld in dit artikel 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. De werkgever heeft het recht op zijn kosten die werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten de woonplaats verpleegd wordt in een andere plaats dan waar hij woonachtig is, zal de echtgenote van de betreffende werknemer haar man eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

Artikel 44 Aansprakelijkheid bij vervoer

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

HOOFDSTUK 9 VAKONDERWIJS EN BIJSCHOLING

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 45 De vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming (vroegere leerlingstelsel) bevorderen. Te dien einde zal de werkgever voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) (vroegere leerovereenkomst) aangaan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet educatie en beroepsopleiding (WEB) is georganiseerd door het Kenniscentrum Savantis. De deelnemer kan, wanneer dit dienstbaar is aan zijn opleiding – met instemming van de werkgever en de consultant – en dit niet in strijd is met het reglement van de opleiding, tijdelijk in het bedrijf van een andere ondernemer worden geplaatst, of extra lessen gaan volgen op een ter beschikking staande theorie- en/of praktijkcursus.
2. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werknemer voor wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het aanvullend (theoretisch en praktisch) onderwijs te volgen.
3. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, met behoud van loon in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd, maar dan ten hoogste gedurende 7,5 uur per week;
 - b. tot het bijwonen van een cursus van de instellingen voor werkende jongeren krachtens de Wet op de erkende Onderwijsinstellingen, ook als deze wordt gegeven binnen de normale werktijd maar dan ten hoogste 7,5 uur per week en indien er geen gelegenheid is tot het bijwonen van het theoretisch en praktisch onderwijs, zoals in sub a is omschreven;
 - d. tot het afleggen van examens en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indiensttreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert;
 - e. indien een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel)



kwalificatie van het Kenniscentrum Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding.

4. Indien een werknemer deelneemt aan avondonderwijs gericht op zijn persoonlijke ontwikkeling zoals VAVO, V.O., MBO of HBO zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in de gelegenheid worden gesteld de arbeidsdag zoveel eerder te beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs nodig is, zulks met behoud van loon.
7. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (de vroegere primaire opleiding) of de (voortgezette) vakopleiding volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van ten minste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar na een positief advies door de consulent van Savantis. Indien de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt beëindigd, wordt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst beëindigd.
8. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf, dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

Artikel 45A EVC

Er wordt door cao-partijen een EVC traject ingevoerd. Het EVC-traject geldt alleen voor de MBO-opleiding niveau 2. Betrokkene moet ten minste 25 jaar oud zijn en tevens ten minste 5 jaar in de sector werkzaam zijn. De diplomatoeslag wordt ingebouwd in de prestatietoeslag, indien mogelijk. De hoogte van de bonus bij slagen is € 230,-. Bij het bereiken van het jaarlijks door cao-partijen vast te stellen budget hebben werknemers geen recht meer op deelname aan deze regeling.

Artikel 46A Diplomatoeslagen

1. De werknemer, die in het bezit is van een diploma basisberoepsopleiding niveau 2, uitgereikt door het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van het diploma 'Gezel' van de Vereniging tot Veredeling van het Ambacht of het diploma 'Voortgezette opleiding' dan wel vakopleiding van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.
3. Bij werken in tarief vindt het bepaalde onder 2 in dit artikel geen toepassing, behoudens in zoverre, dat bij de vaststelling van de rechtwaarde wordt uitgegaan van het uurloon van groep 2 verhoogd met 5%.
4. De jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma behaalt voor de basisberoepsopleiding (niveau 2) van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van € 230,-. Het Kenniscentrum Savantis betaalt op basis van door de school verstrekte geslaagdeninformatie automatisch de geslaagdenpremie aan de deelnemer. Voorwaarden voor betaling is registratie van de werkgever bij het Bedrijfschap Afbouw.
5. Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Artikel 46B Toeslag bedrijfsleermeester

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

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



Artikel 47 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtvaardigen doen gelden.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 31, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

Artikel 48 Samenwerkingsverbanden

1. **Begripsomschrijving**
Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan: een stichting of vereniging van werkgevers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor de samenwerkingsverbanden van het Kenniscentrum Savantis en die met het Kenniscentrum Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.
Onder werknemers wordt in dit artikel verstaan: de werknemer in de zin van deze cao, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt.
2. **Duur van de overeenkomst**
Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leer-arbeids-overeenkomst gesloten voor de periode van tenminste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. Artikel 45 lid 7 en 8 is van overeenkomstige toepassing.
3. **Arbeidsduur**
De arbeidsduur bedraagt 37½ uur per week.
4. **Lonen**
Beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 18 lid 2. Dit geldt eveneens voor jeugdige werknemers waarop een besluit vervangende leerplicht van toepassing is.
5. **Vorstverlet**
In geval de werknemer te werk is gesteld bij één der deelnemende werkgevers en zich arbeidsverhinderend voordoet, zoals neergelegd in artikel 27 lid 2, dan zal het samenwerkingsverband respectievelijk de werkgever in het samenwerkingsverband pas dan kunnen declareren, indien deze declaratie voorzien is van de handtekening van de betreffende werknemer en op deze dagen de betrokken werknemer niet in de praktijkleerplaats is opgenomen.

Artikel 49 Bijscholing

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

HOOFDSTUK 12 FUSIE, BEDRIJFSOVERDRACHT EN BEDRIJFSSLUITING

Artikel 54 Fusie

1. Het bepaalde in dit artikel is met gebruikmaking van artikel 15 lid 2 van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alleen van toepassing wanneer in een van de bij de fusie betrokken, in Nederland gevestigde ondernemingen in de regel 50 personen of meer werkzaam zijn.
2. De werkgever die met inachtneming van het bepaalde in lid 1 overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissingen de SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alsmede de navolgende bepalingen in acht nemen.
3. a. Indien de verwachting gewettigd is geworden, dat de fusie wellicht doorgang zal vinden, zal de werkgever zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties daarvan in kennis stellen en deze kennisgeving zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigen.
b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor al de werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende



gevolgen bespreken met zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.

4. Eveneens zal voor zover zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad – voor zover aanwezig – van de fusie in kennis stellen, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze wellicht doorgang zal vinden.
In aansluiting hierop zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken.
6. Onder fusie wordt niet verstaan een tijdelijke samenwerking.

Artikel 55 Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting

1. Hetgeen in de navolgende leden wordt bepaald, is alleen van toepassing op ondernemingen met in de regel ten minste 35 werknemers en wel alleen voor zover de Wet op de Ondernemingsraden niet anders bepaalt.
2. De werkgever, die overweegt zijn bedrijf over te dragen anders dan in de zin van een fusie, dan wel zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties hierin betrekken en de navolgende bepalingen in acht nemen.
3.
 - a. In verband daarmee zal de werkgever, wanneer de verwachting gewettigd is geworden dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden, zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties onverwijld en bij voorkeur schriftelijk daarvan in kennis te stellen.
 - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor alle werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken zowel met de werkgeversorganisaties als met de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. Eveneens zal voor zover belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad – voor zover aanwezig – in kennis stellen van de in lid 2 van dit artikel genoemde overdracht of sluiting, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden.
In aansluiting hierop zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b van dit artikel genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op gevallen van tijdelijke samenwerking.

HOOFDSTUK 13 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 57 Verpakkingsmaterialen en asbest

1. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmmerkorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.



2. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
3. Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
4. Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.
5. De werkgever kan de werknemer niet verplichten te werken op stelten.

Artikel 58A Stichting Arbouw

2. Alle werknemers in de zin van deze cao 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 zin van deze cao hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, op het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket wordt verwezen naar bijlage 7 bij deze cao.
4. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren indien een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregel bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 58B Verplichte intredekeuring

1. Indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekeuring indien:
 - a. een werknemer voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever in de zin van deze cao;
 - b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze cao.
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken terzake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
5. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Bij de intredekeuring dient gebruik te worden gemaakt van de functiespecifieke 'Beoordelingsrichtlijnen voor Arbeidsgeschiktheid' van de Stichting Arbouw. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de privacy.
6. Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.
7. Indien de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw – met redenen omkleed – verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

Artikel 60 Bijzondere bepalingen

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties zullen door de werkgever of indien afgesproken de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever 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.

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. Bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), zal de werkgever eveneens redelijk overleg plegen met de werknemers in zijn onderneming.
3. De werkgever dient in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken te maken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleding- en wasgelegenheid.
4. De werkgever dient zorg te dragen voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips-, en gasbetonblokken te weten:
 - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
 - doelmatige gehoorbescherming.
5. De werkgever dient zorg te dragen voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondsputter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen. Zij zullen dan tijdelijk andere werkzaamheden dienen te verrichten.
7. Werknemers kunnen in het kader van 'Verder met Vakmanschap' een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door het Bedrijfschap en het Kenniscentrum Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, dan wel wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Indien dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door cao-partijen ingestelde Arbo-commissie.
8. Indien de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 13 lid 2, dient naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig te zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan inroepen.
9. De werkgever is verplicht de werknemer de in bijlage 10 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:
 - 1e overtreding schriftelijke waarschuwing
 - 2e overtreding boete van netto € 11,-
 - 3e overtreding e.v. boete van netto € 22,-Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag. Indien ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor reïntegratiedoel-einden.

Artikel 61 Arbeidsongeschikte werknemers

1. De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.
2.
 - a. Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal zijn werkgever binnen zijn onderneming zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
 - b. Voor zover de financiële middelen het toelaten, zal zodra een werknemer instroomt in de WIA/WAO met behulp van een professioneel bureau worden gezien of reïntegratie – bij voorkeur binnen de bedrijfstak – mogelijk is. Indien reïntegratie mogelijk blijkt te zijn, wordt aan betrokkene een individueel reïntegratietraject aangeboden.
3. Een arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid slechts ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat geen passend werk voorhanden is dan wel



binnen een tijdsbestek van een half jaar voorhanden komt.

4. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te werken. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van hele dagen werken.
5. Bij vervulling van een vacature heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, voor de vacante functie en voorheen bij die werkgever heeft gewerkt, als eerste aanspraak op die functie.
6. Een arbeidsongeschikte werknemer kan niet verplicht worden een hogere productie te leveren dan reëel is op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.

HOOFDSTUK 14 ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET UTA-PERSONEEL

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 62 Begrippen en toepasselijkheid

1. In dit hoofdstuk wordt onder werknemer verstaan degene die in Nederland ingevolge een arbeidsovereenkomst werkzaam is in een onderneming of een afdeling van een onderneming als bedoeld in artikel 2 van de cao Afbouw en die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als omschreven in lid 3 van dit artikel.
2. In afwijking van het voorgaande lid worden niet als werknemer in de zin van dit hoofdstuk beschouwd zij die de functie van directeur bekleden.
3. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. *Bedrijfsleider*: de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofdvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.
 - b. *Hoofdvoerder*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.
 - c. *Calculator-werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofdvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het, op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het, met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurtarief, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbestedingsprijs.
 - d. *Administratieve werkzaamheden*: werkzaamheden die, op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht worden verricht en die bestaan uit boekhoudkundige werkzaamheden, het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het bedienen van de telefoon en verder het uitoefenen van functies, respectievelijk het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.
 - e. *Leerlingen*: werknemers voor wie of door wie een leerovereenkomst met hun werkgever is afgesloten.
 - f. *Schoonmakers, kantinepersoneel en andere personen*: werknemers die een verzorgende functie uitoefenen.
 - g. *Leerovereenkomst/Beroepspraktijkvormingsovereenkomst*: de overeenkomst bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs afgesloten ten overstaan van het landelijk orgaan ter bevordering van opleidingen voor economische en administratieve beroepen.
 - h. *Roostervrije dagen*: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig vastgestelde dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers met behoud van loon geen arbeid wordt verricht.

Artikel 63 Naleving van de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.



Artikel 64 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, ten bewijze van zijn aanstelling een schriftelijke bevestiging.
2. In deze bevestiging zal worden vermeld:
 - a. datum indienstreding;
 - b. de functie, een korte karakteristiek van de functie en, voorzover de aard van de functie dit gewenst maakt, een omschrijving van bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
 - c. eventuele proeftijd;
 - d. de normale arbeidstijden, welke gelden voor het bedrijfsonderdeel waar betrokkene geplaatst wordt;
 - e. standplaats;
 - f. duur van het dienstverband (bijvoorbeeld voor bepaalde of onbepaalde tijd);
 - g. salariering en betalingsperiode;
 - h. een korte weergave van hetgeen bij de aanstelling is besproken, omtrent mogelijke salarisherzieningen;
 - i. eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden, voorzover deze op betrokkene van toepassing zijn.
3. Er geldt een proeftijd van:
 - maximaal één maand bij arbeidsovereenkomsten korter dan of gelijk aan een jaar;
 - maximaal twee maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, dan wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met een looptijd van meer dan één jaar.
4.
 - a. Conform de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW kunnen werkgever en werknemer driemaal achter elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, waarbij ook de derde overeenkomst van rechtswege eindigt, mits de totale duur niet langer is dan 36 maanden.
 - b. Conform artikel 7:668a BW mogen werkgever en werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.
6. Tijdens het dienstverband tussen werkgever en werknemer overeengekomen wijzigingen dienen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd.

Artikel 65 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1.
 - a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd en zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.Werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, hebben, indien het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd en zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
Werknemers van 65 jaar en ouder hebben recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
 - b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
2. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegaan dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
3. De opzegging kan mondeling of schriftelijk geschieden. Wanneer de opzegging mondeling heeft plaatsgevonden, dient deze binnen één kalenderweek schriftelijk te worden bevestigd.
4. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht dient te worden genomen. Van de aanvraag tot



vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig aangetekend schriftelijke kennisgeving van de werkgever.

5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever de dienstbetrekking wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van ontslagvergunning door UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.

Artikel 66 Wederzijdse verplichtingen

1. De werknemer is gehouden de aan hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden, liggende binnen het raam van zijn functie of beroep, op de door of vanwege de werkgever in redelijkheid te bepalen plaats naar beste vermogen te verrichten.
2. Werkgever en werknemer verplichten zich wederzijds alles te doen, respectievelijk na te laten, wat tussen goede werkgevers en werknemers gebruikelijk is.
3. Werkgever en werknemer verplichten zich te zorgen voor de naleving en de toepassing van wettelijke voorschriften en verdere bepalingen, betrekking hebbende op de in lid 1 genoemde werkzaamheden.
4. De werknemer is verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Indien de werknemer hiertegen gegronde bezwaren heeft dient hij zich te richten tot cao-partijen. Tot het moment waarop cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. cao-partijen verplichten zich binnen twee dagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
In het hiervoor genoemde geval zal de arbeid worden verricht onder ten minste dezelfde voorwaarden als die waaronder hij/zij in de onderneming van zijn/haar werkgever arbeid verricht. De extra reis- en verblijfkosten, welke in verband met deze tewerkstelling moeten worden gemaakt, zijn voor rekening van de werkgever in wiens dienst hij/zij is.
5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer geheimhouding heeft opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.
6. Weersomstandigheden, waaronder of tengevolge waarvan niet kan worden gewerkt, zullen geen reden zijn tot korting van salaris of beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 67 Arbeidsduur

1. De Normregeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 16, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
 - 1a. De werkweek heeft een arbeidsduur van 37 1/2 uur. De normale arbeidsduur bedraagt 7 1/2 uur per dag.
 2. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
 3. De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer worden vastgesteld, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
 4. Deeltijdarbeid, waarvan sprake is als de werknemer minder uren werkt dan de normale arbeidsduur als genoemd in lid 1 van dit artikel, is slechts mogelijk als werkgever en werknemer dit met elkaar overeenkomen. In dat geval wordt een volwaardige rechtspositie over de afgesproken deeltijd verkregen of behouden. Het hierna eventueel omzetten in volledige arbeid dient eveneens goedkeuring van zowel werkgever als werknemer. Cao-partijen bevelen werkgever aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht – met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en senioredagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen – vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfs-sluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfs-sluiting niet iedere week vier dagen kan werken.



Artikel 68A Lonen

1. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenoemde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.
3. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte dan wel te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 68B.
4. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.
5. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
6. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
7. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder

- b. Met ingang van week 37 2011 (12 september 2011) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.733,00	€ 2.282,00
2	€ 1.908,00	€ 2.541,00
3	€ 2.126,00	€ 2.874,00
4	€ 2.415,00	€ 3.308,00
5	€ 2.823,00	€ 3.874,00
6	€ 3.278,00	€ 4.616,00

- c. Met ingang van week 1 2012 (1 januari 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.750,00	€ 2.305,00
2	€ 1.927,00	€ 2.566,00
3	€ 2.147,00	€ 2.903,00
4	€ 2.439,00	€ 3.341,00
5	€ 2.851,00	€ 3.913,00
6	€ 3.311,00	€ 4.662,00

- d. Met ingang van week 26 2012 (1 juli 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.768,00	€ 2.328,00
2	€ 1.946,00	€ 2.592,00
3	€ 2.168,00	€ 2.932,00
4	€ 2.463,00	€ 3.374,00
5	€ 2.880,00	€ 3.952,00
6	€ 3.344,00	€ 4.709,00

- e. Met ingang van week 1 2013 (31 december 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.777,00	€ 2.340,00
2	€ 1.956,00	€ 2.605,00
3	€ 2.179,00	€ 2.947,00



Funcieniveau	Minimum	Maximum
4	€ 2.475,00	€ 3.391,00
5	€ 2.894,00	€ 3.972,00
6	€ 3.361,00	€ 4.733,00

8. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. Hierbij geldt de volgende staffel:
- Jeugdstaffel
- | | |
|---------|-------|
| 16 jaar | 35,0% |
| 17 jaar | 40,0% |
| 18 jaar | 50,0% |
| 19 jaar | 62,5% |
| 20 jaar | 75,0% |
| 21 jaar | 87,5% |
9. Per week 37 2011 (12 september 2011) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7b van dit artikel.
Per week 1 2012 (1 januari 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7c van dit artikel
Per week 26 2012 (1 juli 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7d van dit artikel.
Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½ % verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7e van dit artikel.

Artikel 68B Functie- en beloningsstructuur

Funcieladder 1 **Uitvoering**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

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

Funcieladder 2 **Bedrijfsbureau en tekenkamer**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met 5 à 10 medewerkers, belast met bijvoorbeeld werkvoorbereiding en calculatie en eventueel inkoop voor merendeels middelgrote utiliteitsbouwprojecten of bijvoorbeeld werkvoorbereiding voor grote woningprojecten.
- 4 Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of utiliteitsbouw op aanwijzingen.
- 3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen op aanwijzingen.
- 3 Assisteert bij calculatie of werkvoorbereiding, zoals berekening van meer- en minderwerk, materiaal afroepen of bestellen, in detail uittrekken van bestek en tekeningen, werkenadministratie en transportplanning.
Is bijvoorbeeld belast met de coördinatie van maatvoering en controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.
- 2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.

Funcieladder 3 **Werkvoorbereiding**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met calculatie) voor het opzetten en up to date houden van het overall-plan en afgeleide deel- en capaciteitstoewijzingsplannen van grote bouwprojecten. Bepaalt de kostenstand van het werk. Laat afwijkingen signaleren aan de desbetreffende projectleiding en levert alternatieven voor bijstelling van het plan. Onderzoekt alternatieve bouwmethoden.
- 5 Zet bij de aanvang van projecten het projectbewakingssysteem op. Ziet vervolgens toe op



overname van de werkzaamheden door een of enkele assistenten. Signaleert op grond van de planning de voortgang en de kosten van middelgrote tot grote werken. Signaleert de knelpunten. Onderzoekt alternatieve werkmethoden. Maakt manurenbegroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.

- 4 Verricht (soms bijgestaan door een enkele assistent) de werkvoorbereiding van grote projecten. Is daartoe gedetacheerd op het werk. Verzorgt de planning en de voortgangssignalering of de kostenbewaking. Stelt voor kleine projecten planningen en manurenbegrotingen op. Signaleert aan de leiding de stand van het werk en de toelieferingen, verzorgt soms een deel van de materiaalbestellingen, en de calculatie of werkenadministratie.

Funcieladder 4 **Calculatie en inkoop**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

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

Funcieladder 5 **Techniek en huishoudelijke dienst**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

- 4 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de keuring, de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'eerste monteur'.
- 3 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'monteur'.
- 3 Onderhoudt machines en elektrische installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines en installaties of beschadigd meubilair.
- 2 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel.
- 1 Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonmaken van de kantine, gangen en trappen. Zet en serveert koffie en thee in kantoor en kantine. Bereidt eenvoudige gerechten, zoals soep en kroketten. Brengt inkomende post rond en maakt uitgaande post verzendgereed.

N.B. de reguliere diplomatoeslag blijft van toepassing.

Funcieladder 6 **Marketing en verkoop**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

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



Verkoopt in overleg met de directie of commerciële leiding op de lokale markt kleine, onderhands uit te voeren verbouwingen, uitbreidingen, kleine restaurants e.d.

Functieladder 7 Administratie en Receptie

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

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

Artikel 69 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 67.
2. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de Ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.
4. De werkgever maakt aan de werknemer bekend op welke wijze vergoeding van overwerk is of zal worden geregeld.

Artikel 70 Vakantie en feestdagen

1. Het als basis voor vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, bij een en dezelfde werkgever, heeft de werknemer recht op een vakantie met behoud van salaris van ten minste 25 werkdagen per jaar, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende vakantiejaar plaats te vinden.
3. Aantal verlofdagen



Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:

- b. Over het rechtjaar 2011/2012
- | | |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1959 | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1957 | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1955 | 40 werkdagen |
- c. Over het rechtjaar 2012/2013
- | | |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1960 | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1958 | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1956 | 40 werkdagen |
- e. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar in juni.
- f. Jeugdige werknemers die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op ten minste 18 werkdagen vakantie per jaar.
4. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het op grond van de leden 2 en 3 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen; voor de berekening geldt de in lid 11 opgenomen evenredigheidsformule.
5. Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen, blijkt.
6. De vakantieperiode wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, op een zodanig tijdstip dat de werknemer tijdig afspraken voor zijn/haar vakantiebesteding kan maken, doch in ieder geval voor 1 april van het contractjaar.
7. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, zullen in overleg tussen werkgever en werknemer ten minste 15 vakantiedagen aaneengesloten worden opgenomen.
8. Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van vijf dagen.
9. Een werknemer die na het verlaten van een school over onvoldoende vakantie-rechten beschikt bij een collectieve bedrijfssluiting heeft alleen recht op doorbetaling van loon indien de werknemer ten minste vijf weken voorafgaand aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt.
10. De werknemer is verplicht de vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar op te nemen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke vakantie dagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
11. Evenredigheidsformule
- $$X = \frac{a \times b}{260}$$
- waarin:
- X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, op gebruikelijke wijze afgerond naar beneden of naar boven;
- a = aantal dagen dienstverband in het vakantiejaar;
- b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.
12. Feestdagen



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

13. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.

Artikel 71 Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op maandag dan wel op de vrijdag. Eén van de opgebouwde roostervrije dagen wordt vastgesteld op 5 mei. Als 5 mei op een zaterdag of zondag valt zal de vrijdag daaraan voorafgaand als roostervrije dag gelden. Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.
3. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
4. De werknemer levert in 2012 eenmalig een roostervrije dag in.

Artikel 72 Vakantietoelage

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

Artikel 73B Arbeidsongeschiktheid

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.Indien de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziekwet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.
De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt



beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar.

Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.

Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.

- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt. Vanaf 1 januari 2012 mag de werkgever vanaf de eerste zoekmelding één wachtdag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.
 - c. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering reïntegratie, zoals weergegeven in bijlage 14 van deze cao, en voor zover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het Aanvullingsfonds Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.
2. Het hierboven vermelde zal niet van toepassing zijn indien de werknemer – ook al zou hij minder arbeidsongeschikt zijn – enige vorm van arbeid voor derden verricht.
 3. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen.
 4. Lid 1 van dit artikel, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WWV opgestelde reglementen.
 6. Wijzigingen, welke voortvloeien uit de welvaartsvastheid van de sociale verzekeringsuitkeringen en die niet in het salaris van de werknemers zijn verdisconteerd, zullen bij de berekening van de krachtens lid 1 van dit artikel door de werknemer van de werkgever te ontvangen aanvulling buiten beschouwing blijven.
 10. De werkgever heeft recht op een subsidie voor reïntegratieactiviteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor reïntegratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden vermeld in het Subsidiereglement Reïntegratie van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 18).

Artikel 76 Kort verzuim

1. Uitsluitend in het geval er loon zou worden gederfd, omdat het verzuim op werkdagen valt, zal door de werkgever in de in dit artikel genoemde gevallen het voor de werknemer geldende loon worden vergoed.
2.
 - a. Bij bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen. De werknemer behoudt echter altijd recht op twee werkdagen verzuim.
 - b. In het geval van een huwelijk van een werknemer bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen. De werknemer behoudt echter altijd minimaal recht op één werkdag verzuim.
 - c. Bij het overlijden en de uitvaart van een zijner ouders, schoonouders, uitwonende kinderen waaronder begrepen schoonzoons, schoondochters en pleegkinderen zal in totaal het verzuim van twee arbeidsdagen worden vergoed.



- d. Bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer zal ten hoogste 1 dag loonverzuim worden vergoed.
 - e. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen of in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en bij de uitvaart van overgrootouders, grootouders, pleegouders, kleinkinderen, achterkleinkinderen, broers, zusters, halfbroers en halfzusters, zwagers en schoonzusters van de werknemers, zal het verzuim van één arbeidsdag en in gevallen, waarin de werknemer buiten zijn woonplaats is gehuisvest, van twee arbeidsdagen worden vergoed.
 - f. Bij overlijden en de uitvaart van de echtgenote, kind of pleegkind tot en met 27 jaar oud van de werknemer zal het verzuim worden vergoed tot maximaal 10 dagen.
 - g. Een dag zal worden vergoed bij verhuizing in verband met de dienstbetrekking.
 - h. Voor de werknemers bedoeld in artikel 43 zal de werkgever, in geval van verzuim om in dit lid vermelde redenen, de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug vergoeden.
3. Bij militaire inspectie en het vervullen van andere militaire verplichtingen met uitzondering van militaire keuring, zal een verzuim van ten hoogste 4 1/2 uur worden vergoed, terwijl bij militaire keuring of herkeuring het daaruit voortvloeiende verzuim zal worden vergoed, telkens tot ten hoogste één dag, een en ander op voorwaarde dat het bewijs van het noodzakelijke verzuim aan de werkgever wordt overgelegd, geen uitkering uit anderen hoofde daarvoor wordt gegeven en ten minste drie dagen tevoren van het verzuim kennis wordt gegeven aan de werkgever.
 4. Bij medische keuring of bezoek aan de ARBO-dienst op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid, zal de duur van het verzuim worden vergoed.
 5. Bij uitoefening van de stembevoegdheid zal het noodzakelijke verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed.
 6. Indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau, heeft hij recht op verlof voor de duur van het verzuim met een maximum van één dag per bezoek.
 7. Bij doktersbezoek, medische keuring in het kader van de WAO of de collectieve ongevallenverzekering en voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit of voor halfjaarlijkse controle zal, voorzover een en ander niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd, het verzuim worden vergoed tot ten hoogste twee uur, ingeval de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot ten hoogste drie uur ingeval de werknemer in een andere plaats woonachtig is.
Aanspraak op vergoeding van het verzuim kan alleen worden gemaakt indien hiervan tijdig kennis is gegeven, terwijl in het geval van bezoek aan de tandarts voor halfjaarlijkse controle desgevraagd de saneringskaart moet worden getoond.
 8. Bij het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar drie dagen.
 9. Bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed van een bepaalde bloedgroep zal een verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed.
 10. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

Artikel 77 Bijzonder verlof

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



Artikel 78A Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 4 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof dient te geschieden door middel van hele dagen.

Artikel 78B Palliatief verlof

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

Artikel 78C Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 78D Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw in bijlage 13 van deze cao.

Artikel 79 Overlijden

1. a. Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van en naar het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n), die de kosten gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van werknemer of door derden worden vergoed.
b. Het onder a gestelde is niet van toepassing indien:
 - de woonplaats van de werknemer gelegen is buiten Nederlands grondgebied;
 - door de verzekering van de werknemer of uit andere hoofde wordt voorzien in dit vervoer.Wel is de werkgever gehouden om te voorzien in de eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval.
2. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden.
Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

Artikel 80 Arbeid buiten de woonplaats

1. Wordt op last van de werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:
 - a. indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
 - b. indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief), het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.
2. Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Indien een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Artikel 81 Reiskosten

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve



van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

2. Per 1 januari 2011 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.

Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
- d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.

Indien het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, zal op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ontvangen ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van dit lid. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van dit lid, zal worden verdeeld onder de overige inzittenden.

Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.

De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.

3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal door de werkgever aan de werknemer een jaar-maandkaart openbaar vervoer worden verstrekt.
4. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.

Artikel 81A Dispensatie reiskosten en reisure

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

Artikel 82 Bij tijdelijk verblijven elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk buiten diens woonplaats gelegen is dat hij/zij naar oordeel van de werkgever en de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zal op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt.
2. Eenmaal per week zullen de in dit artikel bedoelde werknemers naar huis mogen gaan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 67.
3. De werknemer bedoeld in dit artikel, behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij/zij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij/zij verblijf houdt in de plaats waar hij/zij tewerk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn/haar kosten die werknemer naar zijn/haar woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden.
Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn/haar woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij/zij woonachtig is, zal de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer haar man/vrouw éénmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.
Dit laatste geldt ook voor ouders van werknemers die inwonende, ongehuwde kinderen hebben. Door de werkgever zullen worden vergoed, de reiskosten gemaakt voor gebruik van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).



Artikel 83 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan de wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1. bepaalde is ook van toepassing wanneer:
 - a. het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - b. het vervoer in overleg met de werkgever door een van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, dient dit te voldoen aan alle eisen, gesteld bij of krachtens de wet, en deszelfs uitvoeringsvoorschriften en dient de werknemer, aan wie het vervoermiddel toebehoort, tot een redelijk bedrag verzekerd te zijn tegen schade wegens WA tegenover derden, met inbegrip van de inzittenden.

Artikel 84 Bedrijfs cursussen

De werknemer is verplicht, indien dit bij de aanstelling is overeengekomen, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie welke de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 85 Cursussen buiten het bedrijf

Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan zal de werkgever ten minste 2/3 van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

Artikel 86 Vervangende leerplicht

Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtvaardigen doen gelden.

Artikel 87 Vakopleiding

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.
3. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
4.
 - a. Het dienstverband van de werknemer met een beroepsvormingspraktijkovereenkomst (BPVO) kan worden beëindigd indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.
 - b. Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de basisberoepsopleiding (vroegere primaire opleiding) met goed gevolg wordt doorlopen. Artikel 87 lid 4a is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 91 Introductie

De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie. Dit houdt in dat de werkgever de nieuwe werknemer zal introduceren bij de directe leiding op het werk en hem zal informeren omtrent het bedrijf en het project waaraan de nieuwe werknemer zal werken.



HOOFDSTUK 15 BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 94 Sollicitatievergoeding

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

Artikel 95 Brand en diefstal

1. De werkgever zal op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorgdragen voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemers.

Artikel 97 Cao à la carte/Flexibele arbeidstijden

Bij wijze van experiment wordt de werknemer de mogelijkheid geboden een aantal nader te noemen tijd- en/of geldbronnen in te zetten in het kader van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en bestaat de mogelijkheid van flexibele arbeidstijden. In alle gevallen staat de vrijwilligheid van de werkgever en de werknemer voorop. De voorwaarden staan genoemd in bijlage 5 van deze cao.

BIJLAGE 3 OPZEGTERMIJNEN, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 11 LID 6A EN ARTIKEL 65 LID 1A VAN DEZE CAO.

Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen voor werknemers van 45 jaar en ouder en per 1 januari 1999 in dienst zijn en een dienstverband hebben van ten minste 5 jaar:

Leeftijd werknemer	Aantal volle jaren dienstverband													
	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
45										9				Max 13
46					(-5)				9	10			13	Max 14
47				(-5)	(-6)			9	10	11		13	14	Max 15
48				(-6)	(-7)		9	10	11	12	13	14	15	Max 16
49				(-6)	(-8)	9	10	11	12	13	14	15	16	Max 17
50				(-6)	(-8)	10	11	12	13	14	15	16	17	Max 18
51				(-6)	(-8)	10	12	13	14	15	16	17	18	Max 19
52				(-6)	(-8)	10	12	14	15	16	17	18	19	Max 20
53				(-6)	(-8)	10	12	14	16	17	18	19	20	Max 21
54				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	19	20	21	Max 22
55				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	21	22	Max 23
56				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	23	Max 24
57				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	24	Max 25
58 t/m 64				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	24	Max 26
65 en ouder										9				Max 13

BIJLAGE 5 RAAMREGELING FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 97 VAN DEZE CAO.

Pilot cao à la carte

In de cao voor de Afbouw is bij wijze van experiment de afspraak gemaakt de werknemer de mogelijkheid te bieden een aantal nader te noemen tijd- en/of geldbronnen in te zetten in het kader van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. De werkgever heeft hiertoe binnen de voorwaarden zoals die op grond van het protocol pilot cao à la carte door cao-partijen nader zijn geformuleerd, een raamregeling opgesteld.

Doelstelling van Flexibele Arbeidsvoorwaarden

Met het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden wordt de werknemer de mogelijkheid geboden te variëren in arbeidsvoorwaarden, waardoor er een betere aansluiting op zijn persoonlijke omstandigheden gerealiseerd kan worden. Afbouwbedrijf wil hiermee tegemoet komen aan de wensen van de werknemer en anderzijds zijn aantrekkelijkheid als werkgever vergroten.



Werkingsfeer

Iedereen die werknemer is, als bedoeld in artikel 1 lid 3 van de cao Afbouw, kan met ingang van verzoeken gebruik te mogen maken van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden met inachtneming van de daarvoor geldende regels.

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. *De cao*: Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw (cao Afbouw)
- b. *Werkgever*: Afbouwbedrijf
- c. *Werknemer*: De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Afbouwbedrijf
- d. *Brutosalaris*: Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen vaste garantie-uurloon (bruto uurloon inclusief prestatietoeslag).
- e. *Roostervrije dagen*: Het aantal dagen zoals dat door cao-partijen is vastgesteld in artikel 32 lid 1 en artikel 71 lid 1 van de cao.
- f. *Systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden*: Arbeidsvoorwaarden die kunnen worden ingeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden onder nader genoemde voorwaarden zoals vastgelegd in de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2 Bronnen en doelen

Tijdbronnen

- a. roostervrije dagen met een maximum van 3
 - b. bovenwettelijke vakantiedagen met een maximum van 5
- De waarde van een roostervrije dag bij een 37 1/2 uren werkweek is – in het kader van de pilot cao à la carte – door cao-partijen vastgesteld op het vaste overeengekomen uurloon (bruto uurloon en prestatietoeslag), vermenigvuldigd met 7 1/2 uren (werkdag) en 1,08 (vakantietoeslag).

Geldbronnen

- a. brutosalaris
- b. vergoeding voor overuren
- c. vergoeding voor reisen
- d. vergoeding reiskosten
- e. vakantiedagen
- f. andere vergoedingen en/of toeslagen

Algemeen

De inzet van roostervrije dagen vindt plaats in overleg tussen werkgever en werknemer. Er kunnen maximaal 3 roostervrije dagen worden ingezet. Inzet van roostervrije dagen heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw en voor de opbouw van het vakantiegeld. Er kunnen gevolgen zijn voor het SV-loon, waardoor een eventuele SV-uitkering lager kan uitvallen.

Tijddoelen

De tijdbron en geldbronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende tijddoelen met inachtneming van de per doel nader aangegeven beperkingen.

- a. Verlofsparen
Voor langdurig betaald verlof kunnen binnen de kaders van de wettelijke regeling inzake Verlofsparen de genoemde tijdbronnen en geldbronnen worden ingewisseld.
- b. Maximaal 5 extra vakantiedagen
Voor het kopen van maximaal 5 extra vakantiedagen kunnen de genoemde geldbronnen en de roostervrije dagen worden ingewisseld.

Gelddoelen

De tijdbron en geldbronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende gelddoelen met inachtneming van de per doel nader aangegeven beperkingen.

- a. Spaarloonregeling
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.
- b. PC-Prive
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.
- c. Kinderopvang:
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.
- d. Aanvullend pensioen:
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.



Artikel 3 Rechten en plichten

- a. De werknemer dient jaarlijks uiterlijk voor 1 oktober kenbaar te maken of hij/zij van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden gebruik wil maken en zo ja van welke regelingen (de doelen) hij gebruik wil maken, welke bronnen hij hiervoor wil inwisselen en voor welk volume. De keuzen worden na accordering per 1 januari daaropvolgend doorgevoerd, tenzij in de regelingen een ander tijdstip wordt genoemd.
- b. De werkgever toetst de aanvraag op financiële en organisatorische mogelijkheden en toetst de aanvraag aan de voorwaarden zoals vastgelegd in de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden en de bijbehorende specifieke regelingen van Afbouwbedrijf en de wettelijke bepalingen op arbeidsrechtelijk-, pensioen-, en fiscaal terrein.
- c. De werkgever geeft uiterlijk 6 weken na de uiterste indieningsdatum uitsluitel of de aanvraag van de werknemer wordt gehonoreerd.
- d. De werkgever is verplicht de werknemer het daarvoor bestemde voorlichtingsmateriaal te overhandigen inzake de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
- e. De keuze(n) die de werknemer maakt, gelden voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd, tenzij een wijziging van de cao of van invloed zijnde wetgeving daar aanleiding toe geven.
- f. De afspraken over deelname worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd en gehecht aan de arbeidsovereenkomst van werknemer.
- g. Gemaakte afspraken over het meerkeuzesysteem blijven gelden bij wisseling van functie tenzij anders wordt overeengekomen.
- h. Ten aanzien van de uitvoering van de verschillende keuzemogelijkheden maakt de werkgever gebruik van de cao-partijen vastgestelde (en op te vragen) ruilvoeten inzake:
 - verlofsparen (langdurig betaald verlof);
 - kopen van vakantiedagen en verkopen van roostervrijedagen;
 - spaarloonregeling;
 - PC-Prive;
 - kinderopvang;
 - aanvullende verzekeringen voor ANW-gat/AOW-gat en/of lijfrente en/of aanvullend pensioen (vroegpensioen en ouderdompensioen of nabestaandenpensioen).

Artikel 4 Flexibele arbeidstijden

Bedrijven die aan de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden meedoen mogen de arbeidstijden ook vaststellen buiten het kader van de cao, maar wel binnen het kader van de Arbeidstijdenwet. Daarvoor zijn de voorwaarden:

1. Bij de deelname van werknemers aan gewijzigde arbeidspatronen staat vrijwilligheid van de werknemer en de werkgever voorop.
2. De werkweek omvat maximaal 5 werkdagen.
3. De zaterdag en zondag zijn geen normale werkdagen.
4. Werken op zaterdag kan alleen in een schema van 4 dagen van 9 uur, dan wel 9 uur en 23 minuten.
5. De uren van 6.00–21.00 uur vormen het dagvenster waarbinnen de normale arbeidsduur plaatsvindt.
6. Het normale arbeidspatroon en de normale arbeidsduur per dag, per week en per 3 maanden wordt schriftelijk vastgelegd.
7. Voor werkgevers, ook die met minder dan 10 werknemers, geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Voorbeelden van flexibele arbeidstijden zijn:

- een werkweek van 4 dagen met werkdagen van 9 uur en 23 minuten;
- een 4-daagse werkweek met werkdagen van 9 uur, door het inleveren van roostervrije en verlofdagen;
- inleveren van verlof- en roostervrijedagen om een werkweek van 5 maal 7 uur mogelijk te maken;
- schuiven met begin- en eindtijden met dien verstande dat alle medewerkers gedurende bloktijden aanwezig zijn.

Daarbij moet steeds worden bedacht dat het niet altijd mogelijk is dat iedere werknemer een ander arbeidstijdenpatroon kan kiezen.

Artikel 5 Gevolgen fiscus/sociale zekerheid/pensioen/andere arbeidsvoorwaarden

Het toepassen van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor de loonheffing, sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden. De gevolgen verschillen per bron en doel. In de specifieke regelingen komt uitgebreid aan de orde wat de consequenties zijn van het



inwisselen van bronnen voor het doel dat in de betreffende uitvoeringsregeling aan de orde is. In deze Raamregeling worden de consequenties op hoofdlijnen behandeld.

- a. Het inwisselen van roostervrije dagen voor een tijddoel (verlofsparen, extra vakantiedagen) heeft als consequentie dat de roostervrije dagen niet kunnen worden opgenomen.
- b. Het inwisselen van een tijdbron voor een gelddoel heeft geen nadelige gevolgen voor brutosalaris, sociale zekerheid, loonheffing, pensioenopbouw, vakantie-opbouw en uitkeringen/toeslagen.
- c. Het inwisselen van geldbronnen voor de verschillende gelddoelen en roostervrije dagen heeft gevolgen voor de loonheffing, de sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden. Het gaat om de volgende consequenties die verder mede bepaald worden door de persoonlijke omstandigheden van de werknemer:
 - een verlaging van het brutosalaris of het inwisselen van andere brutosalarisbestanddelen zoals de vergoeding voor overuren en reizen, heeft als consequentie dat de werknemer minder belasting betaalt;
 - een verlaging van het brutosalaris en de vakantiewaarde kan leiden tot een lagere uitkering WW en WIA/WAO;
 - het inwisselen van het brutosalaris heeft als consequentie dat de grondslag voor een aantal uitkeringen/toeslagen verlaagd wordt. Het gaat onder meer om de vakantiewaarde, die weliswaar onaangetast blijft maar daardoor niet wordt meegenomen in de ruilvoet, en de vergoedingen voor overwerk en reizen.
- d. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de premies voor bedrijfstakeigenregelingen, die bedoeld zijn voor enige uitkering aan de werknemer, worden betaald op basis van het loon alsof niet gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

Artikel 6 Arbeidsrecht

- a. Op de arbeidsverhoudingen zijn wettelijke bepalingen van toepassing. Het betreft onder meer de Wet Minimumloon, wettelijk minimum vakantiedagen en de minimum vakantietoeslag. Met deze dwingende wettelijke bepalingen zal bij de toepassing van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden rekening moeten worden gehouden.
- b. Door de toepassing van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden veranderen de arbeidsvoorwaarden. De werkgever dient de werknemer te wijzen op de consequenties van bepaalde keuzes. Verder dient de tijdelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden in (een bijlage bij) de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Artikel 7 Organisatorische aspecten

Het kopen van vakantiedagen, het verkopen van roostervrije dagen of het sparen voor langdurig betaald verlof (verlofsparen) hebben directe consequenties voor de beschikbare capaciteit aan personeel. Hieruit kunnen financiële en organisatorische problemen voortvloeien voor de werkgever. De werkgever heeft om die reden het recht het verzoek van de werknemer af te wijzen. Indien de werkgever de aanvraag afwijst dient dit met redenen te worden omkleed. Op nadrukkelijke wens van de werknemers zal de werkgever zoeken naar alternatieve mogelijkheden.

Artikel 9 Administratie van verloftegoed

Bij verlofsparen ontstaat voor de werknemer een verloftegoed. De werkgever draagt zorg voor een deugdelijke administratie van het verloftegoed en geeft de garantie dat wanneer ook de mogelijkheid wordt geboden voor sparen in tijd, het sparen van een dag verlof recht geeft op het opnemen van een extra verlofdag in de toekomst met doorbetaling op basis van een actuarieel bepaalde ruilvoet, rekening houdend met o.a. beleggingsopbrengst en sterfte. Dit laatste is collectief ondergebracht bij het Vakantiefonds.

Artikel 10 Doorwerking van keuzen

Een belangrijk aspect van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden is dat de gemaakte keuzen gevolgen kunnen hebben voor andere arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, de loonheffing, inkomensafhankelijke subsidies e.d. De werkgever is verplicht de werknemer zo goed als mogelijk is te wijzen op de consequenties van de gemaakte keuzen. De werknemer kan eventuele negatieve consequenties niet verhalen op de werkgever.

Artikel 11 Consequenties voor huidige regelingen

Door de invoering van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden zullen de reeds aangegane verplichtingen met de medewerkers conform de bestaande regelingen doorlopen. Nieuwe verplichtingen worden aangegaan conform de in het kader van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden opgestelde regelingen.



Artikel 12 Klachtenregeling

Alle geschillen die mochten ontstaan omtrent de interpretatie/uitvoering van deze Raamregeling zijn in eerste instantie onderworpen aan de interne klachtenregeling van de werkgever. De werkgever en/of de werknemer kan advies vragen aan de begeleidingscommissie cao à la Carte, bestaande uit twee vertegenwoordigers van de NOA, één van FNV Bouw en één van CNV Vakmensen.

Artikel 13 Hardheidsclausule

In situaties waarin onderhavige Raamregeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 14 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden'.

BIJLAGE 7 INDIVIDUGERICHT BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORGPAKKET, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 58A LID 3 VAN DEZE CAO.

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

Het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket omvat:

1. Een intredekeuring. De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van de Stichting Arbouw.
2. Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
3. Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62 jaar. Daarna individueel op indicatie.
4. Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
5. Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.
6. De activiteiten in het kader van het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.
7. Gericht Periodiek Onderzoek (GPO), gericht op beroepen, waaraan bijzondere gezondheidsrisico's zijn verbonden of waarbij de juiste taakuitoefening van groot belang is voor de veiligheid van de betrokkene en/of van andere werknemers.

Het GPO onderzoek wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken, waarbij rekening wordt gehouden met de gezondheidsrisico's van de desbetreffende beroepen.



BIJLAGE 10 PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 60 LID 9 VAN DEZE CAO.

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

BIJLAGE 11 REGLEMENT ZIEKTEVERZUIM, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 28 LID 1 ONDER C EN ARTIKEL 73B LID 3 VAN DEZE CAO.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Ziekmeldingen

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

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

- Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Indien de werkgever niet bereikbaar is, dient de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de ARBO-dienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis te stellen.
- De werknemer dient bij ziekte tijdens vakantie of verblijf in het buitenland zich zo spoedig mogelijk



onder behandeling te laten stellen van een arts en de gegeven voorschriften op te volgen.

3. De werknemer dient bij ziekte tijdens verblijf in het buitenland aan de behandelend arts een verklaring van ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid te vragen. Deze verklaring moet de werknemer onmiddellijk naar de werkgever sturen, dan wel laten sturen. Een kopie van de verklaring dient te worden overhandigd bij terugkomst.
4. Indien de werknemer bij verblijf in het buitenland niet tijdig kan terugkeren naar Nederland, dient hij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt hiervan onmiddellijk in kennis te (laten) stellen. Bij daadwerkelijke terugkeer in Nederland meldt de werknemer zich bij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt.

Artikel 4 Informatie ziekmelding

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

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

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

Artikel 6 Genezing en controle

1. De werknemer belemmert zijn genezing niet.
2. Indien noodzakelijk, dan wel op advies van de ARBO-dienst stelt de werknemer zich onder behandeling van een arts. De door deze arts gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.
3. De werknemer is gehouden om de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid door de ARBO-dienst te laten controleren, en de door deze ARBO-dienst gegeven voorschriften op te volgen.
4. Zodra de werknemer hersteld is of hersteld is verklaard, dient de werknemer de werkgever daarvan per omgaande in kennis te stellen.
5. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het oordeel van werkgever dan wel de ARBO-dienst inzake de beëindiging van arbeidsongeschiktheid, danwel indien de werknemer of de werkgever een deskundigenoordeel (second opinion) aanvraagt bij UWV, dienen de werkgever en de werknemer elkaar hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
6. Deze informatieplicht geldt eveneens indien werkgever en werknemer op andere wettelijke gronden besluiten tot de aanvraag van een deskundigenoordeel (second opinion) ex artikel 56 organisatiewet Sociale Verzekeringen.

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

1. Het is de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid niet toegestaan nevenactiviteiten te verrichten,



tenzij de werkgever na geneeskundig advies van de ARBO-dienst daarvoor toestemming verleent.

2. De werknemer is op eerste aanvraag van de werkgever verplicht de door de ARBO-dienst aangegeven passende arbeid te verrichten, waartoe de werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid in staat is.
3. Vakantie tijdens ziekte is niet toegestaan, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft verleend.

Artikel 8 Sancties

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

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

BIJLAGE 13 VERLOFDECLARATIEREGLEMENT, ZOALS BEDOELD IN DE ARTIKELEN 36D EN 78D VAN DEZE CAO

Artikel 1 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, inwonende zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de CAO Afbouw 2011 en 2012 wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 2 Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door werkgever als werknemer ondertekende door A&O Services



voorgeschreven declaratieformulier in te zenden vergezeld van een kopie van de overlijdensakte.

2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het rouwverlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 3 Wijze van declaratie palliatief verlof

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

Artikel 4 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

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

Artikel 5 Hoogte van de vergoeding

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

Artikel 6 Uitbetaling

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

Artikel 7 Informatieverstrekking

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



ven ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 8 Sanctiemaatregelen

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

Artikel 11 Citeertitel

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

BIJLAGE 14 REGLEMENT STIMULERING REÏNTEGRATIE, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 28 LID 1 ONDER F EN ARTIKEL 73 LID 1 ONDER C VAN DEZE CAO

Artikel 1 Werkingsfeer

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

Artikel 2 Definities

1. Een reïntegratie-activiteit is een door een gecertificeerde verzuimbegeleider geaccordeerde behandeling, training, cursus of aanpassing van werk die past binnen het vastgestelde plan van aanpak en is gericht op herinschakeling in het arbeidsproces.
2. Er is sprake van arbeidstherapie als na een periode van verzuim voor een beperkt aantal uren per week in het bedrijf arbeid wordt verricht die door een gecertificeerde verzuimbegeleider als arbeidstherapie wordt aangemerkt.

Artikel 3 Vergoeding

1. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding wordt door cao-partijen vastgesteld.
2. Voor werknemers met een leeftijd van 16 tot en met 21 jaar, wordt bij het toekennen van de vergoeding het jeugdstaffelpercentage toegepast, zoals genoemd in artikel 18 lid 2 en artikel 68A lid 8 van deze cao.
3. Werknemers van wie de afgesproken normale arbeidstijd minder dan 7 1/2 uur per dag bedraagt ontvangen een vergoeding naar rato van de afgesproken normale arbeidstijd per dag.
4. De vergoeding wordt in opdracht van het Aanvullingsfonds Afbouw verstrekt door A&O Services



op basis van een (digitale) aanvraag en door werknemer ingediende declaraties.

5. Op de vergoeding worden uitkeringen en/of andere vergoedingen in verband met reïntegratie-activiteiten of arbeidstherapie uit anderen hoofde in mindering gebracht.
6. De vergoeding wordt in eerste instantie voor maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
7. Declareren is slechts mogelijk over loonperiodes van 4 weken zoals die ook voor de inning van de premies worden gehanteerd.
8. Aanvragen worden slechts gehonoreerd indien en voorzover er nog budget voor deze regeling beschikbaar is.
9. Indien de werknemer voorafgaande aan de definitieve aanvraag informeert of er voldoende budget aanwezig is ontstaat recht op vergoeding op het moment dat A&O Services per e-mail of brief bevestigt dat er voldoende budget is om een gehele of gedeeltelijke vergoeding te verstrekken.
10. Indien bij de definitieve aanvraag blijkt dat niet aan de voorwaarden die het reglement stelt om in aanmerking te komen voor de vergoeding wordt voldaan vervalt het in lid 6 genoemde recht.
11. Het budget voor de regeling wordt elk jaar voor een periode van één jaar door het bestuur van het Aanvullingsfonds Afbouw vastgesteld.

Artikel 4 Aanvraagprocedure

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

Artikel 5 Aanvraagprocedure zonder instemming werkgever

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

Artikel 6 Uitbetaling

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

Artikel 7 Bezwaar

Indien een werknemer meent dat A&O Services op grond van de normale eisen van redelijkheid en billijkheid niet tot een specifiek besluit op een aanvraag zou hebben mogen komen kan desbetreffende werknemer bezwaar aantekenen bij cao-partijen.



Artikel 8 Informatieverstrekking

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

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

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

Artikel 10 Slotbepaling

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

Artikel 12 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement stimulering reïntegratie.

BIJLAGE 15 VAN TOEPASSING ZIJNDE BEPALINGEN INZAKE BUITENLANDSE WERKNEMERS

VAN TOEPASSING ZIJNDE BEPALINGEN INZAKE ARTIKEL 2A.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 13 De arbeidsduur

- Lid 1, lid 2a, lid 2b, lid 4 en lid 5.
- Voor lid 4 is de toestemming van de ondernemingsraad niet aan de orde.

Artikel 14 Overwerk

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

Artikel 34 Korte verzuimen

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

- Lid 1o voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.
- Lid 1p.

Artikel 41 Reisuren

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

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



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

Artikel 31 Vakantie, snipper- en feestdagen

- Lid 1 t/m lid 5, lid 8, lid 10.
- Lid 9, voor zover het gaat om het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie.

Artikel 32 Roostervrije dagen

Artikel 33 Vergoeding Verlofdagen en dagen vrijaf

- Lid 1 en lid 3.

Artikel 36B Palliatief verlof

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

Artikel 16 Algemeen

- Lid 1.

Artikel 17 Groepsindeling en functieomschrijvingen

Artikel 18 Garantielonen

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

- De dispensatieregeling in lid 1.
- Lid 2a.

Artikel 19 Aanvullende loonbepalingen

- Lid 1.

Artikel 20 Prestatiebeloning

Artikel 21 Toeslagen op lonen

- Lid 1 en Lid 2.

Artikel 22 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 23 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 24 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 2B van deze cao en naar de cao voor Uitzendkrachten 2009–2014.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 15 Tochtvrije arbeid

- Lid 1 en 2.

Artikel 26 Lichtverzuim

Artikel 27 Onwerkbaar weer

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van lid 2b.

Voor lid 2a geldt dat alleen onderstaande tekst geldt:



- In geval van werkverhinderings door vorst zal de werkgever de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde vast overeengekomen loon betalen.

Artikel 57 Verpakkingsmaterialen en asbest

Artikel 58 Stichting Arbouw

- Lid 2 en lid 4.

Artikel 60 Bijzondere bepalingen

- Lid 1 t/m lid 6.
- Lid 8.

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

VOOR UTA-PERSONEEL ZIJN DE ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 67 Arbeidsduur

Artikel 69 Overwerk

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

Artikel 76 Kort verzuim

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

- Lid 5.
- Lid 7 voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.

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

Artikel 70 Vakantie- en feestdagen

- Lid 1 t/m lid 7 en lid 12.

Artikel 71 Roostervrije dagen

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

- In lid 2 vervalt de verplichting om te voldoen aan de bijdrage en premieverplichtingen.

Artikel 78B Palliatief verlof

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

Artikel 68A Lonen

- Lid 3 t/m lid 9.

Artikel 68B Functie- en beloningsstructuur

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel



2B van deze cao en naar de cao voor Uitzendkrachten 2009–2014.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 10 lid 2

Arbeid

Artikel 12 lid 7a t/m d

Loon

Artikel 16 lid 4a

Artikel 20 lid 9

Arbeidsomstandigheden

Artikel 58A

Artikel 59A

Arbeidsvoorwaarden uta personeel

Artikel 64

BIJLAGE 16

NORMREGELING ARBEIDSTIJDEN, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 13 LID 1 VAN DEZE CAO

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

Onderwerp	Normregeling
minimum rusttijden wekelijkse rust:	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken
maximum arbeidstijden (structureel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)



Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

Onderwerp	Normregeling
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)	
minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur.	14 uur
minimum rust na 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten	48 uur
maximum arbeidstijd per nachtdienst.	8 uur
maximum arbeidstijd per 13 weken.	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
maximum aantal nachtdiensten.	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)	
arbeidstijd per dienst	11 uur
arbeidstijd per week	54 uur
arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
maximum arbeidstijd inclusief reistijd en pauze	11½ uur
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten	
maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur
maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze (tijdrimte van minimaal 1/4 uur)	
arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur
arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder)

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

Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar

Onderwerp	Normregeling
Bijzondere bepaling indien arbeid wordt verricht gelijkstelling met arbeidsrust	schooltijd = arbeidstijd
Minimum rusttijden	
wekelijkse rust	36 uur per periode van 7 x 24 uur
dagelijkse rust	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 en 06.00 uur, hetzij 23.00 en 07.00 uur is begrepen
Zondagsarbeid	
arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk achten en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
zondagsrust	4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij.
Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel)	
arbeidstijd per dienst	9 uur
arbeidstijd per week	45 uur
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze (tijdrimte van minimaal ¼ uur)	
arbeidstijd per dienst > 4¼ uur	½ uur
arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten



BIJLAGE 18 SUBSIDIEREGLEMENT REÏNTEGRATIE, ZOALS BEDOELD IN ART. 28 LID 1 ONDER G EN 73B LID 10 VAN DEZE CAO.

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

De activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen zijn:

- Casemanagement 50% van de kosten met een maximum van € 600,- per verzuimgeval
- Interventie 50% van de kosten met een maximum van € 3000,- per verzuimgeval

Indien de kosten voor casemanagement meer bedragen dan € 1200,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de reïntegratiebemiddelaar.

Indien de kosten voor een interventie meer bedragen dan € 6000,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de reïntegratiebemiddelaar.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

Wanneer een zieke werknemer gebruik wenst te maken van casemanagement of een interventie en zijn werkgever werkt niet mee aan het reïntegratieproces, bestaat de mogelijkheid om toch gebruik te maken van de subsidieregeling, onder de volgende voorwaarden:

- Door een reïntegratiebemiddelaar is vastgesteld dat de werkgever weigert mee te werken.
- De werknemer heeft op advies van een reïntegratiebemiddelaar en op eigen kosten een Deskundigen Onderzoek (DO) aangevraagd bij het UWV. De kosten voor het DO komen voor subsidie in aanmerking.
- Uit het DO blijkt dat de reïntegratiebemiddeling is geïndiceerd en dat de werkgever weigert mee te werken aan de reïntegratie van de werknemer.



De subsidie voor een DO kan door de werknemer worden aangevraagd door een schriftelijk verzoek te richten en de factuur toe te zenden aan het O&O-fonds.

Artikel 8

Subsidieverstrekking aan de werkgever vindt plaats door het O&O-fonds, binnen 2 maanden na ontvangst van het subsidieverzoek en bijbehorende bijlagen.

Subsidieverstrekking aan de werknemer inzake een Deskundigen Onderzoek van UWV, vindt plaats door het O&O-fonds binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek en de factuur.

Wanneer een werkgever weigert mee te werken aan de reïntegratie van een werknemer, vindt subsidieverstrekking plaats door het O&O-fonds rechtstreeks aan de reïntegratiebemiddelaar binnen 2 maanden na ontvangst van de factuur.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2012.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2013 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 14 november 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*