



**Bouwnijverheid 2013/2014
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 mei 2013 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid

UAW Nr. 11433

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van FNV Bouw en CNV Vakmensen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingediend door Bert Tol Bureau Arbeidsrecht namens de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB) en Alternatief Voor Vakbond (AVV), partijen bij de cao NVUB.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen van partijen bij de cao NVUB richten zich in het bijzonder tegen artikel 2 lid 3 sub a van de cao voor de Bouwnijverheid. Bedenkinghebbende stelt dat algemeen verbindendverklaring van de cao voor de Bouwnijverheid ertoe leidt dat de exclusieve positie van uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU en NBBU een wettelijke grondslag krijgt. Hierdoor worden de ABU en NBBU door bouwondernemers zonder uitleg als vanzelfsprekende partner gezien en ondervindt de NVUB concurrentienadeel. Dit wordt door bedenkinghebbende beschouwd als een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden, als bedoeld in paragraaf 6.2 van het Toetsingskader AVV.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen van de NVUB:

De bedenkingen vormen in essentie een herhaling van eerder ingebrachte bedenkingen, waarover al is besloten in het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid van 20 december 2010 (Stcrt 2010, nr. 21225).

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV worden bedenkingen die een herhaling zijn van eerder ingebrachte bedenkingen waarover al besloten is, aangemerkt als evident kansloos.

Gelet op het bovenstaande vormen de ingebrachte bedenkingen geen beletsel om tot algemeen verbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door Bert Tol Bureau Arbeidsrecht namens partijen bij de cao NVUB.

Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeen verbindendverklaring verzonden. De beschikking ligt voor belanghebbenden als bedoeld in art. 1:2 eerste lid van de Awb ter inzage bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Anna van Hannoverstraat 4, 's-Gravenhage.

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

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereen-



komst voor de Bouwnijverheid¹ wordt met inachtneming van dicta II, III en IV als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Na artikel 2 worden de volgende artikelen toegevoegd:

'HOOFDSTUK 1 WERKINGSSFEER

Artikel 3: Werkingssfeeronderzoeken

1. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).

Artikel 4: Overstap uta-werknemers

De werkgever kan, indien in zijn bedrijf minder dan vijf werknemers werkzaam zijn als uta-werknemer, als bedoeld in artikel 1 lid 6 sub b onder ii. van deze cao, en indien deze werknemers daarmee allen instemmen, deze werknemers eenmalig, met behoud van functie en salarisschaal, onder de bepalingen van de CAO voor de Bouwnijverheid brengen die betrekking hebben op bouwplaatswerknemers, als bedoeld in artikel 1 lid 6 sub b onder i. van deze cao.

Artikel 5: Onderaanneming

De werkgever is verplicht erop toe te zien dat de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever dient bij inschakeling van zelfstandige ondernemers hierover een afspraak te maken in de onderaannemingsovereenkomst.

Artikel 6: Uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten

1. a. Onder verwijzing naar artikel 2 lid 3 van deze cao is de volledige cao van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 3 en/of lid 5 van deze cao en die geen lid zijn van de ABU of de NBBU.
b. De inlenende werkgever is gehouden erop toe te zien dat de uitzendondernemingen die voldoen aan één van de volgende vereisten, de in hun onderneming werkzame uitzendkrachten belonen conform de bepalingen van de onderhavige cao zoals die zijn opgesomd in de leden 2 tot en met 9 van dit artikel:
 - de uitzendonderneming stelt voor 50% van de loonsom of minder arbeidskrachten ter beschikking van werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 3 en/of lid 5 van de onderhavige cao;
 - de uitzendonderneming is lid van de ABU of NBBU.
2. Voor vakkrachten in bouwplaatsfuncties:
Artikel 7, artikel 18, artikel 23, artikel 24, artikel 25, artikel 26a lid 1, 2, 3, 7 en 8, artikel 29 (m.u.v. lid 1b), artikel 30, artikel 32a (m.u.v. de laatste volzin van lid 1 sub i), artikel 32b, artikel 33, artikel 34, artikel 35a lid 1 en 2, artikel 36a (m.u.v. lid 3b en 4), artikel 41a lid 1 en 4, artikel 42a t/m 42d, artikel 44, artikel 45, artikel 50, artikel 51, artikel 55 lid 1 en 2, artikel 56, artikel 70a, artikel 70b, artikel 71.
3. Voor vakkrachten in uta-functies:
Artikel 7, artikel 18, artikel 23 lid 1, 2 en 5 t/m 9, artikel 24, artikel 25 lid 1 en 5, artikel 26b lid 1, 2, 6, 10 en 11, artikel 31, artikel 35b lid 1, 2 en 5, artikel 36b (m.u.v. lid 5 en 8), artikel 41b (m.u.v. lid 4), artikel 43 (m.u.v. lid 4a), artikel 44, artikel 54, artikel 70a, artikel 70c.
4. Voor nieuwkomers in bouwplaatsfuncties:
Artikel 7, artikel 18, artikel 23, artikel 24, artikel 25, artikel 29 (m.u.v. lid 1b), artikel 30, artikel 32a (m.u.v. de laatste volzin van lid 1 sub i), artikel 32b, artikel 33, artikel 41a lid 1 en 4, artikel 42a t/m 42d, artikel 44, artikel 50, artikel 55 lid 1 en 2, artikel 56, artikel 70a, artikel 70b en artikel 71.
5. Voor nieuwkomers in uta-functies:
Artikel 7, artikel 18, artikel 23 lid 1, 2 en 5 t/m 9, artikel 24, artikel 25 lid 1 en 5, artikel 31, artikel 41b

¹ Stcrt. 2012, nr. 24953.



(m.u.v. lid 4), artikel 43 (m.u.v. lid 4a), artikel 44, artikel 54, artikel 70a en artikel 70c.

6. De van toepassing zijnde cao-bepalingen als bedoeld onder lid 2 tot en met 5 van dit artikel, worden nader uitgewerkt en verbijzonderd in bijlage 2 van deze cao.
7. Onder vakkracht in bouwplaatsfuncties wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die:
 - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 42b en 42c; of
 - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 42a; of
 - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
 - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
8. Onder vakkracht in uta-functies wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die:
 - a. in het bezit is van een diploma op ten minste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
 - b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden uta-werkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
9. Onder nieuwkomer in bouwplaatsfuncties en nieuwkomer in uta-functies wordt in dit artikel verstaan de uitzendwerknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als bedoeld in lid 7, respectievelijk lid 8.
12. Bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureaus, mag alleen gebruik worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid.
13. Lid 12 is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door bouwbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus een onderdeel uitmaken van bouwbedrijven of opleidingsbedrijven.

Artikel 7: Buitenlandse werknemers

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1 lid 6 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
- g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie,

ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht (zie ook bijlage 3). Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

Artikel 8: Werken in het buitenland (bouwplaatswerknemers)

In afwijking van artikel 1 lid 6 sub a kan de cao op basis van vrijwilligheid van toepassing blijven gedurende de periode dat werkzaamheden van tijdelijke aard in het buitenland plaatsvinden. Voorwaarde is dat de Nederlandse sociale verzekeringswetten van toepassing zijn gebleven.



Artikel 9: Werken in België (bouwplaatswerknemers)

In afwijking van artikel 1 lid 6 sub a zijn de bepalingen van deze cao van toepassing op in Nederland gevestigde bouwplaatswerknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in België werken. Voor zover een algemeen verbindend verklaarde cao of wet van toepassing is in België, geldt deze hierbij als minimum. Nederlandse werknemers die in België werkzaam zijn ontvangen een toeslag van 9% berekend over het garantieloon A van tabel 1 van bijlage 10a. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.

Artikel 10: Werken in Duitsland of Frankrijk (bouwplaatswerknemers)

1. In afwijking van artikel 1 lid 6 sub a zijn de bepalingen van deze cao voor zover het betreft het Tijdsparfonds van toepassing op in Nederland gevestigde bouwplaatswerknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in Duitsland of Frankrijk werken. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.
2. Vanaf 1 januari 2009 vervalt lid 1 voor zover het tijdelijk werken in Duitsland betreft en de werkgever verplicht afdraagt aan de Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) geadministreerd door SOKA-Bau in Wiesbaden. Het inkomensverschil voor de werknemer dat door de toepassing van ULAK in plaats van deelname aan het Tijdsparfonds kan ontstaan, wordt door de werkgever per loonperiode door middel van een bruto loontoeslag (ULAK toeslag) gecompenseerd op een zodanige wijze dat minimaal het netto loonbedrag per loonperiode gelijk blijft aan het netto loon als ware sprake van deelname aan het Tijdsparfonds door de werknemer. Bedoelde loontoeslag maakt geen deel uit van het vast overeengekomen loon.

Artikel 11: Dispensatieverzoeken

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

Artikel 12: Geschillen

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

Artikel 13: Nalevingonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
3. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen bij de cao nalevingonderzoeken in.



Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (Postbus 1128, 3840 BC, Harderwijk).

4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.
5. De Commissie Naleving is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
6. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.
8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen.

Artikel 15: Overgangsbepalingen

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

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 16: 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.De betreffende functies zijn met een asterisk (*) gemerkt in de functielijst bouwplaatswerknemers (bijlagen 9a-1 en 9a-2) en/of de functiematrix uta-werknemers (bijlage 9b).
2. Het is de werkgever die een kandidaat-werknemer wil aannemen voor een functie als bedoeld in lid 1 niet toegestaan een arbeidsovereenkomst aan te gaan, indien niet gelijktijdig de uitslag van intredekeuring uitwijst dat de werknemer geschikt is voor de beoogde functie. De geschiktheidsverklaring moet worden verwerkt in de arbeidsovereenkomst, waarvan een model is opgenomen in bijlage 4.
3. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken terzake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. 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.
5. Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.
6. Indien de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw – met redenen omkleed – verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.



Artikel 17: De arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd dient schriftelijk te zijn aangegegaan en ten minste de volgende gegevens te bevatten:
 - de datum van indiensttreding;
 - de duur van het dienstverband;
 - de eventuele proeftijd;
 - de arbeidstijden;
 - de functie-benaming;
 - de functie-indeling;
 - de standplaats (indien van toepassing);
 - het vast overeengekomen loon dan wel de salariering (bruto) per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand;
 - de samenstelling van het vast overeengekomen loon;
 - eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden.Een voorbeeldarbeidsovereenkomst is te vinden in bijlage 4 van deze cao.
2. Het is de werkgever niet toegestaan nulurencontracten of oproepcontracten zonder enige urengarantie voor een bepaalde periode overeen te komen.
3. Een proeftijd is slechts geldig indien deze bij schriftelijk aangegane overeenkomst tot stand is gekomen.

Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met bouwplaatswerknemers dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:

 - bij een arbeidsovereenkomst korter dan een jaar: twee weken;
 - bij een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer, maar korter dan 2 jaar: 1 maand;
 - bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer: 2 maanden.

Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met uta-werknemers dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:

 - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: twee maanden;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 - korter dan twee jaar: ten hoogste een maand;
 - van twee jaar of langer: ten hoogste twee maanden;
 - waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld: ten hoogste een maand.
4. a. In afwijking van artikel 7:668a, lid 1 BW, geldt voor bouwplaatswerknemers bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
 - drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode van niet meer dan drie maanden en een periode van vierentwintig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, is overschreden;
 - meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.b. Indien de werkgever de gelegenheid heeft om een contract voor bepaalde tijd te verlengen zonder dat daardoor sprake is van omzetting naar een contract voor onbepaalde tijd, doch hij hiervan geen gebruik maakt, is het de werkgever niet toegestaan voor de desbetreffende werkzaamheden een uitzendkracht in te huren. Enige uitzondering hierop is de situatie waarin het contract niet wordt verlengd vanwege aantoonbaar disfunctioneren van de werknemer.
- c. Voor de toepassing van dit artikellid worden kortdurende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke uitsluitend worden aangegaan ter bestrijding van de gladheid in de winterperiode niet meegeteld.

Artikel 18: Introductie

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



over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad.

Artikel 19: Functie-uitoefening

1. a. De bouwplaatswerknemer is verplicht:
 - de werkzaamheden die hem door of vanwege de werkgever worden opgedragen, zijn beroep in aanmerking genomen, naar diens voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten;
 - andere, in verband met zijn beroep passende arbeid te verrichten voor zover en zolang hij de werkzaamheden waarvoor hij is aangenomen niet kan verrichten;
 - zich voor zijn doen en laten te richten naar het gedrag van de goede en plichtsgetrouwe werknemer.
 - b. De uta-werknemer is gehouden de aan hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden die samenhangen met de uitoefening van zijn functie op de door of vanwege de werkgever in redelijkheid te bepalen plaats op de best mogelijke wijze uit te voeren. Bovendien kunnen de werknemer na redelijk overleg andere werkzaamheden worden opgedragen, wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
2. Bij functiewijziging ten gevolge van technologische vernieuwingen is de werkgever gehouden de bij hem in dienst zijnde uta-werknemers bij voorkeur voorrang te geven boven externe kandidaten.
 3. De uta-werknemer is gehouden, tenzij er gegronde bezwaren zijn, arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
 - a. indien het werk betreft bij een werkmaatschappij of een dochteronderneming, dan wel bij de moedermaatschappij van de werkgever c.q. bij een combinatie waarbij de werkgever direct of door middel van een werkmaatschappij of een dochteronderneming dan wel door zijn moedermaatschappij betrokken is;
 - b. in bijzondere gevallen waaronder begrepen tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.In de onder a. en b. genoemde gevallen zal de arbeid worden verricht, onder handhaving van de arbeidsverhouding met zijn oorspronkelijke werkgever en onder ten minste dezelfde voorwaarden, tenzij schriftelijk tussen betrokken werkgever en werknemer anders is overeengekomen. De extra reis- en verblijfkosten, welke in verband met deze tewerkstelling moeten worden gemaakt, zijn voor rekening van de werkgever, volgens een daartoe vast te stellen regeling.
 4. De bouwplaatswerknemer is gehouden – tenzij hij daartegen gegronde bezwaren heeft – arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
 - a. incidenteel voor een korte tijdsduur;
 - b. in geval van tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.In de onder a. en b. genoemde gevallen zal de arbeid worden verricht onder ten minste dezelfde voorwaarden als wanneer hij in de onderneming van zijn werkgever arbeid verricht.
 5. Het is de werkgever geoorloofd de bouwplaatswerknemer arbeid te doen verrichten voor een dochter- of andere aan de zijne verwante onderneming, mits onder ten minste dezelfde voorwaarden als die welke voor diens arbeid in de onderneming van de werkgever gelden. De arbeidsverhouding met de uitlenende werkgever wordt dan gehandhaafd, tenzij het tegendeel met de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Een eventuele nieuwe arbeidsovereenkomst met de dochter- of verwante onderneming dient schriftelijk, onder dezelfde voorwaarden, te worden aangegaan. De werkgever is verplicht aan Cordares opgave te doen van de werknemer die hij heeft uitgeleend.
 6. Het is de bouwplaatswerknemer zonder schriftelijke toestemming vooraf van de werkgever, niet toegestaan in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden te verrichten indien deze arbeid een dusdanig beslag legt op de tijd van de betrokken werknemer dat deze geen tijd heeft om tot rust te komen of indien deze arbeid het belang van de werkgever aantoonbaar schaadt.
 7. Onverminderd de bevoegdheid tot ontslag op staande voet, is de werkgever gerechtigd wegens de aanwezigheid van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, een schorsing toe te passen van maximaal een week zonder doorbetaling van loon. De werkgever dient de gronden en de duur van de maatregel schriftelijk aan de werknemer mede te delen.



Artikel 20a: Beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. In afwijking van artikel 7:672 lid 2 en lid 3 BW, wordt de door de werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijn bepaald aan de hand van de tabellen opgenomen in bijlage 5.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 lid 4 BW kan de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met een maand worden bekort indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV WERKbedrijf. In dat geval kan de opzegtermijn nooit minder dan één maand bedragen.
4. De opzegging door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden. Met inachtneming van de opzegtermijn kan de feitelijke beëindiging van het dienstverband uitsluitend na afloop van de laatste dag van een loonweek plaatsvinden.
5. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
6. Het bepaalde in de leden 2 en 4 geldt niet voor chauffeurs, als bedoeld in de functielijst bouwplaatswerknemers (bijlage 9a-1), nummers 23, 65 en 93. Voor hen gelden de wettelijke bepalingen van de opzegtermijnen.
7.
 - a. Indien bij de beëindiging van een dienstverband niet opgenomen, door te betalen vakantiedagen resteren, zal de werkgever die dagen uitbetalen, of de werknemer de gelegenheid bieden die dagen alsnog op te nemen vóór de beëindiging van het dienstverband.
 - b. Indien bij de beëindiging van een dienstverband meer doorbetaalde vakantiedagen zijn opgenomen dan de werknemer had opgebouwd, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
8.
 - a. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen, door te betalen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.
 - b. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
 - c. Indien de werknemer op het tijdstip van een faillissement van de werkgever recht heeft op een groter aantal roostervrije dagen dan feitelijk opgenomen, worden deze dagen geacht niet te zijn opgenomen tijdens de opzegtermijn, tenzij ze aantoonbaar vooraf reeds tijdens die periode waren ingeroosterd.
9. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eventueel saldo aan overuren uitbetaald, conform het bepaalde in artikel 30 inzake de overwerktoeslag.
10. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een kalenderjaar vindt geen verrekening plaats van de door de werkgever aan de werknemer betaalde bijdrage aan de levensloopregeling, als bedoeld in artikel 48.
11. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, kan de werkgever de dienstbetrekking wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel geldende opzegtermijnen, als een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd arbeidsongeschikt is en er tijdens de arbeidsongeschiktheid geen werk voor betreffende werknemer meer voorhanden is. Het betreft hier werk op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht. De dienstbetrekking eindigt in dat geval echter niet direct na verstrijken van de opzegtermijn, maar pas op het moment dat de werknemer weer arbeidsgeschikt is. Indien toestemming van UWV WERKbedrijf is verkregen, kan het dienstverband in elk geval worden beëindigd, wanneer de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd.
12. Voor werknemers in de industriële steigerbouw geldt een ontslagverbod in de periode van 1 november tot en met 1 april. Bovengenoemd verbod is geregistreerd op naam, tenzij het bedrijf de voorkeur te kennen geeft om het totale personeelsbestand onder de ontslagbescherming te brengen. Dit ontslagverbod is voor de werkgever niet van toepassing indien er een dringende



reden aanwezig is als bedoeld in artikel 7:678 BW.

Artikel 20b: Beëindiging dienstverband uta-werknemers

1. De opzegging door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden. Met inachtneming van de opzegtermijn kan de feitelijke beëindiging van het dienstverband uitsluitend na afloop van de laatste dag van een loonbetalingsperiode plaatsvinden. Bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik kan een andere dag daarvoor worden aangewezen.
2. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 lid 2 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 lid 4 BW kan de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met een maand worden bekort indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV WERKbedrijf. In dat geval kan de opzegtermijn nooit minder dan één maand bedragen.
4. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 lid 3 BW bedraagt de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn één maand.
5. Bij beëindiging van het dienstverband zal aan de werknemer het hem op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, dan wel het te veel betaalde bedrag met hem worden verrekend.
6.
 - a. Indien bij de beëindiging van een dienstverband niet opgenomen, door te betalen vakantiedagen resteren, zal de werkgever die dagen uitbetalen, of de werknemer de gelegenheid bieden die dagen alsnog op te nemen vóór de beëindiging van het dienstverband.
 - b. Indien bij de beëindiging van een dienstverband meer doorbetaalde vakantiedagen zijn opgenomen dan de werknemer had opgebouwd, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
7.
 - a. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen, door te betalen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.
 - b. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd dan wel bij beëindiging van het dienstverband om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
 - c. Indien de werknemer op het tijdstip van een faillissement van de werkgever recht heeft op een groter aantal roostervrije dagen dan feitelijk opgenomen, worden deze dagen geacht niet te zijn opgenomen tijdens de opzegtermijn, tenzij ze aantoonbaar vooraf reeds tijdens die periode waren ingeroosterd.
8. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een kalenderjaar vindt geen verrekening plaats van de door de werkgever aan de werknemer betaalde bijdrage aan de levensloopregeling, als bedoeld in artikel 48.
9. Een voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking eindigt in elk geval met het einde van de loonbetalingsperiode van vier weken of een maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, tenzij anders wordt overeengekomen.

Artikel 21: Vacatures

1. De werkgever zal – teneinde de inzichtelijkheid in de arbeidsmarkt te bevorderen – alle vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf.
2. De werknemer van wie het dienstverband wordt opgezegd is verplicht zich terstond bij het UWV WERKbedrijf in het werkgebied waar hij woonachtig is, als werkzoekende te laten inschrijven.
3. Vervulde vacatures en gevonden werk zullen worden gemeld bij het UWV WERKbedrijf.



4. Ingeval een werkgever een schriftelijke sollicitatie op een door hem bekend gemaakte openstaande vacature ontvangt, dient hij de sollicitant schriftelijk op de hoogte te stellen van de uitslag van zijn sollicitatie.

Artikel 22: Voorziening bij overlijden

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

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN TIJDGERELATEERDE TOESLAGEN

Artikel 23: Normale arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt veertig uur per werkweek en acht uur per dag. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De zaterdag en zondag worden niet als normale werkdagen beschouwd.
2. De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer in zijn onderneming c.q. op de bouwplaats worden vastgesteld.
3. a. De arbeid voor bouwplaatswerknemers wordt verricht tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
b. De arbeid gedurende de uitvoering van werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) wordt verricht tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
4. Voor bouwplaatswerknemers geldt voorts dat, indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden (bijlage 6) voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur per dag, de arbeidstijd in zoverre zal worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.
5. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vastleggen, met inachtneming van de cao. De werkgever zal daarbij rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en zorgdragen voor een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon. Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat het arbeidspatroon per kwartaal ten minste 28 dagen voor aanvang van dat kwartaal is vastgesteld. Van deze termijn kan worden afgeweken met instemming van de betrokken werknemer.
6. Het werken op zaterdagen en zondagen kan niet worden verplicht.
7. Een werknemer die ernstige gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zon- en erkende christelijke feestdagen kan hiertoe niet verplicht worden, indien de werknemer dit tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan de werkgever kenbaar maakt.
8. In afwijking van de normale arbeidsduur zoals genoemd in lid 1, kan een regeling worden overeengekomen waarbij kortere werkweken worden afgewisseld met langere werkweken. De werkgever en de ondernemingsraad moeten over deze regeling overeenstemming hebben bereikt én ten minste 70% van de betrokken werknemers moet schriftelijk hebben ingestemd. De bepalingen van artikel 89 van deze cao zijn van toepassing. Indien de onderneming geen ondernemingsraad heeft, dient ten minste 70% van de betrokken werknemers schriftelijk in te stemmen. De volgende randvoorwaarden dienen hierbij in acht te worden genomen:
 - de dagelijkse arbeidsduur kan variëren van minimaal 7 uur tot maximaal 9 uur per dag;
 - binnen een werkweek is de dagelijkse arbeidsduur iedere dag gelijk;
 - de gemiddelde arbeidsduur moet over een periode van 13 weken uitkomen op 40 uur per week;
 - de werkgever betaalt loon over 8 uur per dag;
 - de uren dienen te worden gewerkt binnen het normale dagvenster van lid 3, van maandag tot en met vrijdag en binnen de begrenzing van 11,5 uur per dag genoemd in lid 4;
 - de duur van het dienstverband bedraagt ten minste anderhalf maal de duur van de regeling;
 - voor de afwijkende werktijden gelden de normen van de Normregeling Arbeidstijden, zoals



- opgenomen in bijlage 6 van deze cao, als uiterste grens;
- de zaterdag en zondag kunnen niet als normale werkdagen beschouwd worden;
 - in geval van zondagsarbeid in de Burgerlijke en Utiliteitsbouw-sector heeft de werknemer aanspraak op minimaal 8 vrije zondagen per 13 weken;
 - bij een arbeidstijdpatroon van minder dan vijf werkdagen per week, dient de beloning en de opbouw van rechten ten behoeve van de in artikel 84 genoemde fondsen vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek;
 - werknemers van 55 jaar of ouder behouden de mogelijkheid te komen tot een vierdaagse werkweek bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dag, zoals bepaald in artikel 26a en 26b.

Artikel 24: Normregeling Arbeidstijden

Indien en voorzover in deze cao niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 6 van deze cao, van toepassing, met dien verstande dat in geval van zondagsarbeid in de Burgerlijke en Utiliteitsbouw-sector de werknemer aanspraak heeft op minimaal acht vrije zondagen per dertien weken.

Artikel 25: Deeltijdwerk

1. Een schriftelijk verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Een werkweek van 4 x 8 uur behoort onder deze voorwaarde ook tot de mogelijkheden. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer bekend maken.
2. Indien sprake is van deeltijdarbeid voor bouwplaatswerknemers zullen de volgende bepalingen van deze cao naar rato van de omvang van de arbeidsduur, zoals gedefinieerd in artikel 23, worden toegepast: de bepalingen uit de artikelen 35a (vakantiedagen), 36a (roostervrije dagen), 38 lid 2 (kort verzuim), 42a t/m d en 44 (garantielonen en loonsverhogingen), 53 (premie schadevrij rijden) en 57 (toeslag steenzetters).
3. Wanneer de omvang van het dienstverband wijzigt, geldt dat het aantal individuele roostervrije dagen wordt bepaald door het totaal aantal roostervrije dagen naar rato van de omvang van de nieuwe arbeidsduur onder aftrek van het aantal reeds genoten roostervrije dagen.
4. Ten aanzien van de artikelen 39 (verlof stervensbegeleiding en rouwverlof), 50 en 51 (reiskosten en reisen bouwplaatswerknemers) geldt dat deze in geval van deeltijdarbeid in afwijking van bovenstaande artikelen naar rato van het aantal gewerkte dagen per week worden toegepast.
5. Indien sprake is van deeltijdarbeid voor uta-werknemers zullen de bepalingen van deze cao naar rato van de omvang van de arbeidstijd worden toegepast. Dit naar rato-principe geldt echter niet voor toepassing van de artikelen 31 (overwerkregeling) en 54 (reis- en verhuiskostenregeling).

Artikel 26a: Vierdaagse werkweek voor bouwplaatswerknemers van 55 jaar en ouder

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur). Een schriftelijk verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer bekend maken. Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek met inachtneming van lid 2 over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
2. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen (inclusief scholingsdagen) en zijn seniorendagen, met dien verstande dat vijftien verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 35a. Het resterende aantal benodigde dagen wordt door de werknemer 'gekocht', met dien verstande dat een werknemer, die in geval van een collectieve bedrijfssluiting binnen een kalenderjaar dagen tekort komt (rekening houdend met het recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie) recht heeft op maximaal vijf extra roostervrije dagen. In afwijking van artikel 36a lid 3 van deze cao geschiedt de vaststelling van de in de onderneming vast te



stellen roostervrije dagen in goed overleg tussen werkgever en de desbetreffende werknemer. De opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen.

3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkmatig over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 35a.
4. De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage wordt als volgt berekend:

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

Het vast overeengekomen loon bij een vijfdaagse werkweek van veertig uur, vermenigvuldigd met het aankooppercentage is het aankoopbedrag. De werkgever houdt per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand dit aankoopbedrag in op het brutoloon van de werknemer.

5. Met betrekking tot de premies en afdrachten over kooldagen geldt het volgende. De pensioenpremie worden berekend over de pensioengrondslag en de premie Invaliditeitspensioen over het premieloon vóór aftrek van het aankoopbedrag. De waarde van de te 'kopen' dagen kan niet in mindering worden gebracht op de grondslag voor de bedrijfstakeigen regelingen of de vakantie-toeslag. Dat deel van de premie O&O-fonds dat betrekking heeft op het Scholingsfonds behoeft de werkgever niet af te dragen. De werknemer kan twee dagen per jaar scholing in de zin van artikel 62a volgen op een vrije dag van de week. De cursus- en reiskosten kunnen gedeclareerd worden bij het Scholingsfonds volgens de gebruikelijke systematiek. De vakantietoeslag wordt op de gebruikelijke wijze berekend over het salaris (vóór aftrek van het aankoopbedrag).
6.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende het eerste ziektejaar recht op 100% doorbetaling van het vast overeengekomen loon. Tijdens het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 70% doorbetaling van het vast overeengekomen loon.
 - b. Het aankoopbedrag bij arbeidsongeschiktheid wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
 - c. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantiedag of senioredag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
 - d. Het recht op een vervangende roostervrije of gekochte vrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

Artikel 26b: Vierdaagse werkweek voor uta-werknemers van 55 jaar en ouder

1. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur), met inachtneming van de leden 2 tot en met 9 van dit artikel. Een schriftelijk verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer informeren welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer bekend maken. Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.
2. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn senioredagen, met dien verstande dat ten minste vijftien verlofdagen kunnen worden aangewend voor de zomervakantie



conform artikel 35b lid 7. De opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen.

3. De werknemer van 55 jaar of ouder die ingedeeld is in functieladder 1 (uitvoering) van deze cao, hoeft geen dagen in te kopen. De werkgever betaalt de dagen die deze werknemer tekort komt door. Echter, in het geval voor deze werknemer sprake is van een collectieve wintersluiting waardoor hij verlofdagen tekort komt om een vierdaagse werkweek te realiseren, zal de werknemer ter compensatie een aantal weken vijf dagen werken.
4. De werknemer van 55 jaar of ouder die is ingedeeld in functieladder 2, 3, 4 of 5 en die gebruik maakt van de vierdaagse werkweek voor 55-plussers als bedoeld in dit artikel krijgt recht op maximaal vijf extra verlofdagen met behoud van salaris voor zover hij deze dagen tekort zou komen ten gevolge van een collectieve wintersluiting en ervan uitgaande dat deze werknemer drie weken aaneengesloten zomervakantie geniet.
5. De werknemer die niet valt onder lid 3 van dit artikel kan het resterende aantal benodigde dagen kopen, met dien verstande dat de werknemer in de gelegenheid gesteld kan worden om gespreid over het jaar een aantal weken toch vijf dagen te werken.
6. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feestdag valt, geldt deze feestdag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 35b.
7. Het maximale aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 22 per kalenderjaar en voor een werknemer van 60 jaar of ouder 20 per kalenderjaar. Het benodigde aantal te kopen dagen om te komen tot een vierdaagse werkweek op jaarbasis ligt in de regel lager dan het hier genoemde maximum aantal dagen. De waarde van het aantal dagen dat een werknemer 'koopt' wordt ingehouden op zijn salaris met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage wordt als volgt berekend:

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

Het salaris bij een vijfdaagse werkweek van veertig uur, vermenigvuldigd met het aankooppercentage is het aankoopbedrag. De werkgever houdt per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand dit aankoopbedrag in op het brutosalaris van de werknemer.

8. Met betrekking tot de premies en afdrachten geldt het volgende. De pensioenpremies worden berekend over de pensioengrondslag, de premie Invaliditeitspensioen over het premieloon vóór aftrek van het aankoopbedrag. De waarde van de te 'kopen' dagen kan niet in mindering worden gebracht op de grondslag voor de bedrijfseigen regelingen of de vakantietoeslag.
9.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende het eerste ziektejaar recht op 100% doorbetaling van het salaris. Tijdens het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 70% doorbetaling van het salaris.
 - b. Het aankoopbedrag zoals genoemd in lid 7 wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
 - c. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantiedag of seniorendag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
 - d. Het recht op een vervangende roostervrije of gekochte vrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
10. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken de onderhavige regeling te beëindigen, de extra vrije dagen weer in te ruilen voor salaris en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen. Artikel 25 lid 3 is van toepassing tenzij uit dit artikel anders blijkt.
11. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.



Artikel 27: Onderhoudswerk op zaterdag

Indien zulks door de opdrachtgever in de voorwaarden wordt geëist, kan bij bewoonde en in gebruik zijnde gebouwen zoals woningen, kantoren, ziekenhuizen en industriële bedrijven op zaterdag onderhouds- en reparatiewerkzaamheden worden verricht binnen het normale dagenvenster als genoemd in artikel 23 lid 3. Beloning vindt plaats tegen een toeslag van 50% van het vast overeengekomen loon/salaris. Ter compensatie zal de werknemer die op zaterdag werkt een vaste vrije dag naar keuze hebben in de periode maandag tot en met vrijdag welke niet wordt betaald. Werken op zaterdag kan niet worden verplicht (artikel 23 lid 6).

Artikel 28: Verplicht overwerk bouwplaatswerknemers

1. Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen, per kalenderjaar gedurende maximaal 26 weken, ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering, worden verplicht 80 opname-uren per kalenderjaar op te bouwen door middel van verplicht overwerk en/of inleg van reizen. Daarbij gelden de in de volgende leden van dit artikel vermelde voorwaarden.
2. De werkgever kan de overwerkregeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel niet opleggen aan anderen dan zijn eigen werknemers.
3.
 - a. Overwerk vindt altijd plaats in eenheden van minstens een uur.
 - b. De werknemer kan worden verplicht tot maximaal drie overuren per week en maximaal 64 overuren per jaar.
 - c. De overwerkuren worden gewaardeerd conform het bepaalde in artikel 30 van deze cao inzake de overwerkvergoeding.
 - d. Per dag mag maximaal 13 uur worden besteed aan (over)werk, reistijd en pauze. Indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden (bijlage 6) voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 13 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.
4. Om de 80 opname-uren te realiseren, kunnen werknemers naast overwerkuren ook reizen inleggen. Tegenover 1 overwerkuur staat, afhankelijk van de hoogte van de overwerkvergoeding, minimaal 1,25 opname-uur en tegenover 1 reisuur staat 0,75 opname-uur.
5. Het saldo aan opname-uren dat ingevolge lid 1 en met inachtneming van lid 3 en 4 van dit artikel ontstaat, moet binnen 9 maanden na afloop van het kwartaal waarin de reis- en overuren zijn gemaakt door de werkgever worden ingezet voor opvang van discontinuïteit, en wel uitsluitend in hele dagen en uiterlijk veertien dagen voorafgaand daaraan gemeld. Indien de werkgever deze notificatieperiode van veertien dagen wil verkorten tot minimaal een week, ontvangt de werknemer op ieder opname-uur een toeslag van 15%.
6. Indien de werkgever de opname-uren wenst in te zetten, dient hij de werknemer schriftelijk te melden dat er sprake is van discontinuïteit en hoeveel opname-uren de werkgever op welk moment wenst in te zetten. De werkgever dient een afschrift hiervan in de administratie te bewaren. Over de dagen dat de werkgever opname-uren inzet, is hij geen loon meer verschuldigd. De werknemer wordt geacht hiervoor gebruik te maken van het bedrag dat op zijn Tijdsparfonds-rekening is gestort.
7. De werkgever stort het vast overeengekomen loon over de overwerkuren en het garantieloon over de reizen binnen 14 dagen na afloop van de loonbetalingsperiode waarin de uren zijn gemaakt, geormerkt in het Tijdsparfonds. Deze afdracht vindt apart van de reguliere afdracht als bedoeld in artikel 47a van deze cao plaats.
8. Bij de afdracht aan het Tijdsparfonds vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft en dat het een storting 'discontinuïteit' in het kader van dit artikel betreft.
9. De werknemer wordt geacht tot 1 april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de reis- en overuren zijn gemaakt, de waarde daarvan in het Tijdsparfonds slechts op te nemen ter compensatie van de opname-uren die door de werkgever in het kader van dit artikel worden ingezet. Het (resterende) bedrag dat in het kader van deze regeling op de rekening in het Tijdsparfonds staat, wordt jaarlijks op 1 april uitgekeerd.
10. Per loonbetalingsperiode wordt op de loonstrook het volgende inzichtelijk gemaakt:
 - Storting TSF Overwerkuren discontinuïteit (waarde)
 - Storting TSF Reizen discontinuïteit (waarde)



- Opname discontinuïteit O&R TSF (ingezette uren)
- Opbouw discontinuïteit O&R (gewerkte uren/ingelegde reizen)
- Saldo discontinuïteit O&R (in uren)

11. Indien en zolang de werknemer nog opname-uren heeft, kan voor deze medewerker geen ontslagvergunning worden aangevraagd, behoudens wanneer er sprake is van een ontslag op staande voet wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW.
12. Indien een werkgever gebruik maakt van de in het kader van dit artikel geboden mogelijkheid om opname-uren in te zetten voor opvang van discontinuïteit door een of meer van zijn eigen werknemers vrijaf te geven, kan hij niet op datzelfde moment en voor vergelijkbare werkzaamheden op hetzelfde project externe arbeidskrachten inzetten, tenzij het spoedopdrachten betreft waarvoor eigen werknemers bij navraag niet bereid zijn het werk te verrichten.
13. De werkgever die gebruik maakt van de overwerkregeling als bedoeld in lid 1 mag maximaal 13 weken – en niet tegelijkertijd met de overwerkregeling – gebruik maken van de gemiddeld 40-urige werkweek als bedoeld in artikel 23 lid 8 van deze cao.

Artikel 29: Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers

1. a. Indien een werkgever in een kalenderjaar gedurende 26 weken verplicht overwerk als bedoeld in artikel 28 heeft doen plaatsvinden, kan – wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen – slechts overwerk plaatsvinden, indien 70% van de betrokken werknemers daarmee instemt en met inachtneming van de volgende bepalingen.
b. Indien een werkgever geen gebruik maakt van de regeling voor verplicht overwerk als bedoeld in artikel 28, kan – wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen – slechts overwerk plaatsvinden, indien 70% van de betrokken werknemers daarmee instemt en met inachtneming van de volgende bepalingen.
2. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 23 lid 1 en 3. Per dag mag maximaal 13 uur worden besteed aan (over)werk, reistijd en pauze. Indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden (bijlage 6) voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 13 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.
3. Onder structureel overwerk wordt verstaan het werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 23 lid 1 en 3 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.
4. Structureel overwerk is niet toegestaan, tenzij daarvoor in bijzondere gevallen toestemming door partijen bij deze cao is verleend.
5. De werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten, tenzij sprake is van overwerk ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering zoals bedoeld in artikel 28 lid 1. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet overwerken.
6. Bij overwerk als bedoeld in dit artikel geldt de overwerktoeslag conform artikel 30 van deze cao.
7. Indien een werkgever gedurende langer dan een week door meer dan 25% van de op een object werkzame werknemers die bij hem in dienst zijn overwerk laat verrichten, is hij gehouden aan de ondernemingsraad of een commissie van overleg advies te vragen.
8. De werkgever zal in geval van overwerk als bedoeld in dit artikel per werkobject een lijst bijhouden van werknemers door wie overwerk is verricht en het aantal overuren per week. Op deze lijst zal ook worden aangegeven welke keuze de werknemers hebben gemaakt op grond van artikel 30 van deze cao. De lijst zal eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad en in bedrijven met meer dan tien werknemers zal het overwerk als vast agendapunt eenmaal per jaar in het overleg tussen werkgever en werknemers zijn opgenomen, waarbij de bovengenoemde lijst ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 30: Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers

1. In geval van overwerk, behoudens als bedoeld in artikel 28, kan de werknemer een keuze maken of hij de hem toekomende overwerkuren beloond wil hebben dan wel of hij omzetting in vrije tijd verlangt. De werknemer is verplicht om zijn keuze binnen drie werkdagen na het verrichten van het overwerk aan de werkgever bekend te maken.



2. In geval de werknemer kiest voor beloning dan moet voor overwerkuren het vast overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
 - voor de eerste 3 uren per dag, mits onmiddellijk voorafgaande of aansluitend aan de normale arbeidsdag: 25%,
 - voor de overige uren op een normale werkdag, vanaf maandag 05.00 uur en voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%,
 - voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur en voor arbeid op een feestdag, als vermeld in artikel 37: 100%.
3. Voor werknemers die werkzaamheden verrichten die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) bedragen deze percentages voor overwerkuren gedurende de uitvoering van werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde:
 - van maandag 05.00 uur tot vrijdag 22.00 uur,
 - voor de uren tussen 05.00 uur en 22.00 uur: 25%,
 - voor de uren tussen 22.00 uur en 05.00 uur: 50%,
 - van vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 21.00 uur: 50%,
 - van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur: 100%.
4. Bij overwerk in ploegendienst moeten de voor ploegendienst geldende uurlonen worden verhoogd met de in dit lid genoemde percentages.
5. Voor het Heibedrijf geldt voorts dat wanneer bij nachtarbeid minder uren gewerkt kan worden dan de normale arbeidsduur bedraagt, voor het ontbrekende aantal uren het geldende garantie-uurloon zal worden uitbetaald.
6. Bij overwerk tijdens verschoven werktijden Infra, zoals bepaald in artikel 32a, wordt de in dat artikel genoemde overwerktoeslag berekend over het vast overeengekomen loon en niet over de toeslag verschoven werktijden Infra.
7. In geval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd zullen de overwerkuren worden gecompenseerd door vrije uren vermeerderd met de in uren uitgedrukte percentages genoemd in dit artikel. Indien aldus 8 uren zijn verkregen kan de werknemer in overleg met de werkgever een dag vrijaf nemen, nadat dit overwerk is verricht. De aldus opgenomen vrije dag wordt beloond tegen het vast overeengekomen loon.

Artikel 31: Overwerk uta-werknemers

1. Een uta-werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten. Structureel overwerk dient in beginsel te worden vermeden.
2. Aan de werknemers zal schriftelijk worden bekendgemaakt op welke wijze compensatie wordt gegeven voor door de werkgever opgedragen overwerk van aanmerkelijke omvang.
3. Voor het geval een werkgever niet schriftelijk bekend heeft gemaakt op welke wijze hij overwerk compenseert, alsmede indien per saldo minder dan het uurloon wordt gecompenseerd, worden de uren van werknemers in de functies tot en met niveau drie minimaal vergoed tegen het geldende salaris per uur dan wel tijd voor tijd.

Artikel 32a: Verschoven uren Infra

1. Indien zulks door de opdrachtgever in bestekbepalingen wordt geëist kan de arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken worden verschoven, met inachtneming van de vaststelling van het arbeidstijdpatroon door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming, zoals bepaald in artikel 23 lid 5. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid buiten de grenzen van artikel 23 lid 3a, tenzij schriftelijk overeengekomen bij aanvang van het dienstverband.
 - b. Verschoven arbeidstijden dienen tot het hoogst noodzakelijke beperkt te worden. In beginsel zal een werknemer van 55 jaar of ouder per jaar niet meer dan dertig weken per kalenderjaar in verschoven arbeidstijden werken.
 - c. Onvoorziene omstandigheden daargelaten dient de werkgever verschoven arbeidstijden ten minste veertien dagen voor aanvang aan de werknemer bekend te maken.
 - d. Indien in het kader van verschoven arbeidstijden de feitelijk gewerkte uren minder bedragen dan veertig uur per kalenderweek, wordt de arbeidsduur geacht veertig uur te zijn geweest.
 - e. Indien de arbeidstijd na 20.00 uur aanvangt heeft de bestuurder van een auto met inzittenden recht op een half uur rusttijd, direct voorafgaande aan de reistijd.



- f. Indien een werknemer tijdens de werkweek overgaat van normale naar verschoven arbeidstijd beëindigt hij de normale arbeidstijd zoveel eerder als nodig is om tien uur rusttijd te hebben voor aanvang van de verschoven arbeidstijd. Reizen verlengen deze periode.
 - g. Per week heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van 48 uur. Eenmaal per twee achtereenvolgende weken dient de rusttijd de periode te omvatten van zaterdag 06.00 uur tot zondag 21.00 uur.
 - h. In kalenderweken waarin feestdagen of roostervrije dagen vallen, zullen de werknemers die volgens verschoven arbeidstijden werken hun arbeidstijd met hetzelfde aantal uren kunnen bekorten.
 - i. Indien in een week alle diensten van een werknemer na 20.00 uur aanvangen, mag de arbeidsduur van veertig uur over vier diensten worden verdeeld. De beloning en de opbouw van de rechten ten behoeve van de in artikel 84 genoemde fondsen dienen vergelijkbaar te zijn met die bij een vijfdaagse werkweek.
2. Indien ten gevolge van het in lid 1 van dit artikel bepaalde asfalt moet worden geproduceerd, zal ook de arbeidstijd voor werknemers in de asfaltcentrales worden verschoven, met inachtneming van artikel 23 lid 5 en de overige in lid 1 vermelde voorwaarden.
 3. Voor bouwplaatswerknemers die worden ingezet op verschoven uren Infra gelden de volgende bepalingen:
 - a. Wanneer bij vernieuwing, reparatie of onderhoud van infrastructurele werken een gedeelte van de normale arbeidsduur per week wordt verricht vóór 07.00 uur dan wel na 20.00 uur doch de normale arbeidsduur wordt niet overschreden, dient uitsluitend over deze uren het vast overeengekomen uurloon te worden verhoogd met de toeslag verschoven uren Infra.
 - b. Het vast overeengekomen uurloon van de in het kader van de verschoven arbeidstijden gewerkte uren dient te worden verhoogd met de volgende toeslagen. De toeslag verschoven uren Infra bedraagt 30%. In afwijking hiervan bedraagt de toeslag voor arbeid tussen vrijdag 20.00 uur en zaterdag 20.00 uur 50%. Van zaterdag 20.00 uur tot zondag 07.00 uur 75% en voor arbeid tussen zondag 07.00 uur en maandag 07.00 uur, alsmede voor arbeid op feestdagen 100%.
 - c. Indien gedurende een week uitsluitend wordt gewerkt in verschoven arbeidstijden en minder uren dan normaal kan worden gewerkt, wordt voor de ontbrekende uren het vast overeengekomen loon inclusief toeslag verschoven uren Infra uitbetaald.
 - d. Indien een werknemer en een werkgever vóór 1 januari 1989 een regeling verschoven uren Infra in de zin van deze cao zijn overeengekomen die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan sub b bepaalt, zal toepassing van sub a, b en c gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.
 - e. Indien in asfaltcentrales voor 1 juli 2001 al een regeling verschoven uren Infra in de zin van deze cao van toepassing was die qua toeslagen en vergoedingen per saldo hoger is dan sub b bepaalt, zal toepassing van sub a, b en c gepaard gaan met een zodanige aanpassing van de onderling overeengekomen regeling dat toeslagen en vergoedingen per saldo niet hoger zijn dan de oorspronkelijke regeling.

Artikel 32b: Verschoven uren Tijwerk

Voor werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) geldt dat wanneer – behoudens bij ploegendienst – de arbeid wordt verricht buiten de grenzen van artikel 23 lid 3b doch de normale arbeidsduur niet wordt overschreden, voor de buiten deze grenzen vallende uren het garantie uurloon moet worden verhoogd met 25%.

Artikel 33: Ploegendienst bouwplaatswerknemers

1. Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan worden afgeweken van de in artikel 23 lid 1 genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 0.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per twee weken niet meer mag bedragen dan 80 uur.
2. Voor werknemers die in ploegendienst werken – uitgezonderd de Industriële Bouw – zal hun vast overeengekomen loon worden verhoogd met 10% bij tweeploegendienst en met 15% bij drieploegendienst.
3. Voor de Industriële Bouw geldt dat indien de dienst van een ploeg zodanig is geregeld dat de aanvang van de voor die dienst normale werktijd valt vóór 6.00 uur of de beëindiging van de werktijd valt na 19.00 uur – overuren niet meegerekend – het vast overeengekomen uurloon zal worden verhoogd met 5% voor de uren vallende tussen 6.00 en 19.00 uur en met 25% voor de uren



vallende tussen 19.00 uur en de volgende ochtend 6.00 uur.

Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemers

1. Voor het in dit artikel bepaalde moet onder bereikbaarheidsdienst worden verstaan het zich buiten de normale arbeidsduur per dag zoals bedoeld in artikel 23 lid 1, met inachtneming van eventuele afwijkende afspraken over arbeidstijden als bedoeld in artikel 23 lid 8 – met inachtneming van artikel 23 lid 5 – beschikbaar houden voor het zonedig verrichten van werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende werkdag. Dit ongeacht het moment waarop de arbeid, als bedoeld in artikel 23 lid 3 of artikel 32a en 33, wordt verricht.
2. Een werknemer die in het kader van zijn functie bereikbaarheidsdiensten moet draaien en dit bij aanvang van werken in die functie met zijn werkgever is overeengekomen, heeft een verplichting voor een oproep beschikbaar te zijn.
3. De werknemer die beschikbaar is voor de bereikbaarheidsdienst heeft terzake van die dienst recht op een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld, doch zal voor elke kalenderweek wachtdienst ten minste bedragen:
 - a. indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst voortdurend aan zijn woning gebonden is: € 176,13 bruto;
 - b. indien de werknemer door de bereikbaarheidsdienst niet voortdurend aan zijn woning gebonden is, maar op gezette tijden beschikbaar moet zijn: € 152,64 bruto;
 - c. indien de werknemer beschikt over zodanige technische hulpmiddelen dat de gebondenheid aan zijn woning tot een minimum beperkt is: € 129,16 bruto.
4. Ingeval de bereikbaarheidsdienst zich over minder dan een kalenderweek uitstrekt zal de vergoeding naar rato worden verminderd met dien verstande dat voor elke zaterdag en zondag 1/4 deel en voor elke andere dag 1/10 deel van de weekvergoeding wordt aangehouden.
5. Indien een werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten wordt dit gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 30 is van toepassing.
6. Door de werkgever zal een rooster voor de bereikbaarheidsdienst in overleg met de betreffende werknemer(s) schriftelijk vastgelegd worden. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 6 van deze cao, is van overeenkomstige toepassing.
7. In geval tijdens een bereikbaarheidsdienst arbeid moet worden verricht op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag, als bedoeld in artikel 37 heeft de werknemer het recht deze dag op een ander tijdstip op te nemen.
8. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van dit artikel afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever met de ondernemingsraad hierover overeenstemming heeft bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de in dit artikel omschreven regeling. Artikel 89 is hierbij van toepassing.

HOOFDSTUK 4 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 35a: Vakantie bouwplaatswerknemers

1. De opbouw van vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar en per leeftijdsgroep is het recht op vakantiedagen van werknemers als volgt geregeld:

Tabel: Vakantiedagen bouwplaatswerknemers

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

2. Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 18, 55 of 60 jaar wordt, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.



3. Onder 'bovenwettelijke vakantiedagen' wordt verstaan het jaarlijks aantal vakantiedagen dat uitkomt boven het jaarlijks wettelijk minimum als bedoeld in artikel 7:634 BW, met uitzondering van de zogenaamde seniorendagen of extra vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.
4. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op één vakantiedag extra.
5. Indien in een kalenderjaar het dienstverband korter dan twaalf maanden heeft geduurd, wordt het op grond van lid 1 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen worden afgerond op hele dagen.
6. Vaststelling vakantie
 - a. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie op grond van de onder lid 1 van dit artikel genoemde vakantiedagen.
 - b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hiertegen verzet.
 - c. Voor zover mogelijk zal op verzoek van de werknemer voor 1 december van enig jaar zijn aaneengesloten zomervakantie van het daaropvolgende jaar worden vastgesteld.
 - d. Indien een werknemer verplicht is deel te nemen aan een in de onderneming vastgestelde collectieve bedrijfssluiting, krijgt hij daarnaast recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, als hij beschikt over voldoende vakantie- en roostervrije dagen.
 - e. Uitgangspunt is dat de wettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 eerst worden opgenomen.
7. Verhindering verlof
Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:635 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer vóór de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld, ofwel het betreft dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was.
8. Betaling vakantiedagen
De werknemer heeft recht op doorbetaling door de werkgever van het vast overeengekomen loon over de door hem opgenomen vakantiedagen, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen waarvan de waarde door de werkgever in het Tijdsparafonds is gestort. De werkgever kan de loonkosten verbonden aan de doorbetaling van de tien respectievelijk dertien extra vakantiedagen van de oudere werknemers declareren bij het Aanvullingsfonds, mits is voldaan aan de premieverplichting aan het Aanvullingsfonds.
9. Vakantieopbouw tijdens ziekte
 - a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer seniorendagen op gedurende de laatste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
 - b. Een uitzondering geldt voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid geschiedt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
 - c. Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en na re-integratie als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met de zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van 2,5 dag.

Artikel 35b: Vakantie uta-werknemers

1. De opbouw van vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren. Per onderneming kan een andere periode worden vastgelegd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd. Per kalenderjaar en per leeftijdsgroep is het recht op vakantiedagen van werknemers met behoud van salaris als volgt geregeld:

Tabel: Vakantiedagen uta-werknemers

Leeftijd	Aantal vakantiedagen per jaar			
	Wettelijk	Bovenwettelijk	Seniorendagen	Totaal
Tot 18 jaar	20	7		27



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

2. Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 18, 55 of 60 jaar wordt heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.
3. Onder 'bovenwettelijke vakantiedagen' wordt verstaan het jaarlijks aantal vakantiedagen dat uitkomt boven het jaarlijks wettelijk minimum als bedoeld in artikel 7:634 BW, met uitzondering van de zogenaamde senioredagen of extra vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder.
4. De werknemer kan ervoor kiezen de geldswaarde van de bovenwettelijke vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar, te laten storten in het Tijdsparfonds, als bedoeld in artikel 47b. De werknemer heeft, voor zover hij geen deelnemer is aan het Tijdsparfonds, het recht twee van de bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten voor uitsluitend de volgende doeleinden:
 - eigen bijdrage studiekostenregeling werknemer of kinderen;
 - ANW-gat of andere aanvullende verzekeringen;
 - extra bedrijfssparen.
5. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen het aantal vakantiedagen dat uitstijgt boven de 25 dagen naar keuze als volgt inzetten:
 - als extra senioredagen;
 - als aanwending voor het realiseren van een vierdaagse werkweek als bedoeld in artikel 26b.
6. Indien in een kalenderjaar het dienstverband korter dan twaalf maanden heeft geduurd, wordt het op grond van lid 1 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen.
7. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hiertegen verzet.
8. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, zullen in overleg tussen werkgever en werknemer ten minste vijftien dagen aaneengesloten worden genoten. Aan het resterende aantal vakantiedagen wordt door de werknemer in overleg met de werkgever een vrije bestemming gegeven, daarbij gelet op het bepaalde in artikel 7:638 BW.
9. Uitgangspunt is dat de wettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 eerst worden opgenomen.
10. Vakantieopbouw tijdens ziekte
 - a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer vakantiedagen (bovenwettelijke en senioredagen) op gedurende de laatste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
 - b. Een werknemer die deelneemt aan het Tijdsparfonds bouwt bij volledige arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantiedagen op over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten. Voor de opbouw van de overige vakantiedagen is het bepaalde onder a van toepassing.
 - c. Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende werkdagen beschikt voor een drieweekse bedrijfsluiting in verband met de zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van 2,5 dag.

Artikel 36a: Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 45 lid 2, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen gedurende de loonbetalingsperiode van vier weken of een maand waarin de roostervrije dagen vallen.



2. Het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar bedraagt 22. Van de 22 roostervrije dagen:
 - a. worden twee dagen aangewend ten behoeve van scholing als bedoeld in artikel 62a;
 - b. worden tien dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 3a genoemde regeling;
 - c. worden tien dagen overeenkomstig het verzoek van de werknemer vastgesteld; de geldswaarde van deze tien dagen wordt door de werkgever gestort in het Tijdsparfonds als bedoeld in artikel 47a. Deze storting geschiedt tijdsevenredig, aan het eind van elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand.
3.
 - a. De vaststelling van de niet vrij opneembare roostervrije dagen geschiedt in de onderneming in goed en vroegtijdig overleg met de ondernemingsraad en bij het ontbreken daarvan met de werknemers, die zich door een delegatie uit hun midden kunnen doen vertegenwoordigen. Hierbij kunnen de in dit lid bedoelde roostervrije dagen tevens in halve dagen of in uren worden vastgesteld. Voor elke werknemer dienen de data van de roostervrije dagen dan wel de periode van roostervrije uren aanwijsbaar te zijn. Deze dienen aan de werknemer(s) te worden bekendgemaakt ten minste tien dagen voor de aanvang van het tijdvak waarop de roostervrije tijd betrekking heeft. Dit tijdvak is een kalenderjaar, maar kan ook een kortere periode zijn indien dit voorafgaand aan het kalenderjaar wordt afgesproken. Indien een werkgever nalaat de werknemer(s) op de hoogte te stellen van de vaststelling van de roostervrije dagen zoals bedoeld in dit lid en hiertoe ook niet overgaat na sommatie van de werknemer(s) of één van de werknemersorganisaties partij bij deze cao, zullen partijen gezamenlijk maatregelen treffen die ertoe leiden dat de werkgever alsnog voldoet aan het in dit lid bepaalde.
 - b. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid op een roostervrije dag als hier bedoeld, kan de werkgever in goed overleg met de werknemer besluiten dat de werknemer de betreffende roostervrije dag alsnog op een later tijdstip opneemt.
4.
 - a. Per kalenderjaar kunnen maximaal 160 roostervrije uren (twintig roostervrije dagen) worden opgebouwd.
 - b. Op de door de werkgever ingevolge het bepaalde in artikel 7:626 BW verplicht aan de werknemer te verstrekken loonspecificatie staan telkens per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand de opgebouwde rechten ten aanzien van de in de onderneming vast te stellen roostervrije dagen respectievelijk uren afzonderlijk geregistreerd.
5. Bij dienstverbanden die slechts een deel van de in lid 4a genoemde periode bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.

Artikel 36b: Roostervrije dagen uta-werknemers

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het salaris doorbetalen.
2. Het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar bedraagt vijftien. Daarnaast wordt additioneel de waarde van twee roostervrije dagen op jaarbasis aan uitzendkrachten die als vakkracht worden aangemerkt, uitbetaald. Dit als compensatie voor het niet ontvangen van een levensloopbijdrage door de werkgever, die wel geldt voor vaste medewerkers.
3. De werkgever stelt de in lid 2 genoemde roostervrije dagen vast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek van de werknemer wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit twee weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.
4. De waarde van een roostervrije dag is gelijk aan 0,4% van het salaris als bedoeld in artikel 40 lid 3, berekend op jaarbasis.
5. De werknemer heeft het recht om jaarlijks de waarde van maximaal vijf roostervrije dagen in het Tijdsparfonds als bedoeld in artikel 47b te laten storten. Deze storting geschiedt tijdsevenredig, aan het eind van elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand.
6. Bij dienstverbanden die slechts een deel van de in lid 2 genoemde periode bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.
7. Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde roostervrije dag als bedoeld in lid 3, kan de werkgever in goed overleg met de werknemer besluiten dat de werknemer de betreffende roostervrije dag alsnog op een later tijdstip opneemt.



8. Indien een werknemer ingevolge artikel 62b voor cursussen in totaliteit meer dan drie dagen moet verzuimen, kunnen voor zover deze cursussen werkdagen omvatten roostervrije dagen worden aangewend tot een maximum van drie per jaar.

Artikel 37: Feestdagen

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

Artikel 38: Kort verzuim

1. In de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer, in afwijking van het wettelijk bepaalde, recht op vrijaf, zonder doorbetaling van het vast overeengekomen loon:
 - a. bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer, zoals ondertrouw, huwelijk(sfeest), doop, (dienst)jubilea;
 - b. bij omstandigheden in de familiale sfeer, zoals ziekte of het overlijden van echtgeno(o)t(e), huisgenoten, (pleeg)kind en andere bloed- of aanverwanten;
 - c. bij verhuizing;
 - d. bij (militaire) keuring of herkeuring;
 - e. bij noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter, specialist of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
 - f. bij poliklinische dagbehandelingen;
 - g. bij opname en ontslag van huisgenoten in of uit het ziekenhuis;
 - h. voor het volgen van de voorbereidingscursus voor pensionering;
 - i. bij het uitoefenen van het kiesrecht of een krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting;
 - j. voor het doen van examens voor bijvoorbeeld het verkrijgen van een vakdiploma;
 - k. voor het inschrijven bij het UWV WERKbedrijf alsmede voor de sollicitatie indien ontslag is aangezegd;
 - l. voor het bijwonen van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn werknemersorganisatie, waarvoor de werknemer persoonlijk is uitgenodigd;
 - m. voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen.
2. Ter compensatie van het onbetaald verlof als bedoeld in lid 1 stort de werkgever de geldswaarde van drie werkdagen in het Tijdsparfonds, als bedoeld in artikel 47a.
3. Uta-werknemers die niet deelnemen aan het Tijdsparfonds krijgen de eerste drie dagen kort verzuim als bedoeld in lid 1 doorbetaald. Indien zij aan het eind van het kalenderjaar geen beroep hebben gedaan op de kort-verzuimregeling of daarvoor minder dan drie dagen hebben opgenomen, krijgen zij drie dagen of zo veel minder als zij voor kort verzuim hebben gebruikt, uitbetaald.
4.
 - a. Voor andere niet in lid 1 genoemde calamiteiten (bijvoorbeeld gesprongen waterleiding of brand) geldt dat de werknemer een wettelijk recht heeft op een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Over deze tijd zal de werkgever het vast overeengekomen loon/salaris doorbetalen.
 - b. De werknemer heeft recht op 1 dag betaald verlof voor de bevalling van de partner (niet zijnde het wettelijk kraamverlof).
5. Voor al het verzuim genoemd in dit artikel geldt dat het verlof in overleg met de werkgever wordt vastgesteld. De werknemer stelt de werkgever ten minste één dag van te voren onder opgave van de reden van het verzuim in kennis. Indien dit niet mogelijk is, geldt dat de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever meldt. De werkgever kan de werknemer om bewijsstukken van het verzuim verzoeken.
6. Bouwplaatswerknemers als bedoeld in artikel 55 lid 1 ontvangen in de gevallen van verzuim als hiervoor vermeld de reiskosten die daarmee samengaan vergoed, doch ten hoogste tot het beloop van de reiskosten naar hun woonplaats en terug, te berekenen op de wijze als in artikel 50 is vermeld.
7. In gevallen waarin te voorzien is dat het jaarlijks verzuim 24 uren (drie dagen) zal overschrijden als



gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval, zullen in het kader van goed werkgeverschap werkgever en werknemer met elkaar in overleg treden om tot een passende oplossing te komen. Daarbij geldt in ieder geval dat werknemers die onder behandeling staan van een arts of therapeut als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval, vanaf de vierde behandeling van dezelfde aandoening recht hebben op doorbetaald verlof van minimaal 50% van het vast overeengekomen loon/salaris.

Artikel 39: Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

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

1. Iedere werknemer heeft gedurende tien dagen per twaalf maanden, gemeten vanaf de eerste dag van het verlof, recht op betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding in de terminale fase van een zieke partner, (pleeg)kind of bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad. Zie het familieschema in bijlage 8.
2. De werknemer heeft aansluitend op het verlof als bedoeld in lid 1 recht op onbetaald verlof. De werknemer kan de werkgever hierbij verzoeken om gebruik te maken van langdurend zorgverlof onder de Wet Arbeid en Zorg. De werkgever zal dit verzoek inwilligen en binnen drie weken de benodigde administratieve procedures verzorgen.
3. Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, kind of familielid als bedoeld in lid 1. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel direct aansluitend op het overlijden zijn gelegen.
4. Over de in de leden 1 en/of 3 genoemde verlofperioden is de werkgever gehouden tot doorbetaling van het vast overeengekomen loon c.q. salaris. Indien een prestatiebevorderend systeem als bedoeld in artikel 45 lid 2 van deze cao van toepassing is, dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige dagen in de betreffende betalingsperiode van vier weken of een maand.
5. Voor de werknemer die een beroep op het in dit artikel bedoelde, doorbetaalde verlof heeft gedaan, en – gemeten vanaf de eerste dag van dat verlof – in de hierop volgende periode van twaalf kalendermaanden verlof opneemt in het kader van artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg (kortdurend zorgverlof), is de werkgever niet gehouden tot loondoorbetaling over die verlofdagen.

HOOFDSTUK 5 INKOMEN

Artikel 40: Begrippen

1. Onder 'garantieloon' wordt verstaan het minimum functieloon volgens de cao waarop de bouwplaatswerknemer per week of per uur recht kan doen gelden.
2. Onder 'vast overeengekomen loon' wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de eventueel met de bouwplaatswerknemer overeengekomen prestatiepremie.
3. Onder 'salaris' wordt verstaan het tussen de uta-werknemer en werkgever overeengekomen vaste brutobedrag per periode, dat de werknemer als loon voor zijn werkzaamheden in de door hem uitgeoefende functie van de werkgever ontvangt. Hierin zijn niet begrepen vakantietoeslag, vaste en/of variabele gratificaties, eindejaarsuitkeringen, uitkeringen ineens en alle andere toeslagen.
4. Onder 'voorman', 'meesterknecht' of 'putbaas' wordt verstaan de werknemer die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers.
5. Onder 'leermeester' wordt verstaan de werknemer die voldoet aan de eisen daartoe gesteld door een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon, wiens taak (als omschreven in artikel 66) in belangrijke mate bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakken en het begeleiden en het beoordelen van vorderingen van leerlingen/werknemers in een leerbedrijf met wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan en die daarnaast, in de eventueel resterende tijd, productieve arbeid verricht.
6. Onder 'instructeur' wordt verstaan de werknemer van een opleidingsbedrijf die op het moment dat de deelnemer niet is uitgeplaatst bij een inlenend bedrijf, verantwoordelijk is voor de opleiding, scholing en begeleiding van de deelnemers binnen de opleidingswerkplaats van het opleidingsbedrijf. Hij voldoet minimaal aan dezelfde eisen als de leermeester.
De werkgever stelt de instructeur in de gelegenheid de cursus 'Leermeester' van Fundeon te volgen. De instructeur moet jaarlijks de verplichte nascholing volgen voor instructeurs van opleidingsbedrijven.
7. Met 'gehuwde werknemer' wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere (on)gehuwde en dit door middel van een notarieel



vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.

8. Met 'echtgeno(o)t(e)' wordt gelijkgesteld de ongehuwde partner waarmee een werknemer in de zin van deze cao een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgestelde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
9. Met 'huwelijk' wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.

Artikel 41a: Functie-indeling bouwplaatswerknemers

1. Iedere vakvolwassen werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep, waartoe de door hem vervulde functie – blijkens de als bijlage 9a-1 en 9a-2 van deze cao opgenomen functielijst – behoort. Jeugdigen worden ingedeeld in de betreffende categorie van artikel 42a t/m d.
2. In geval de werknemer zich niet kan verenigen met zijn functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In het overleg tussen werknemer en werkgever zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden. De functie-indeling blijft gehandhaafd, tenzij de werkgever alsnog besluit tot een andere functie-indeling over te gaan.
3. Mocht het verschil van inzicht over de functie-indeling blijven bestaan ook na consultatie van de werkgever, respectievelijk de werknemer bij zijn organisatie, dan kunnen werkgever en/of werknemer besluiten zich te richten tot de Commissie Naleving als bedoeld in artikel 12.
4. Wanneer een werknemer een functie vervult die niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer. In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen.

Artikel 41b: Functie-indeling uta-werknemers

1. De werknemer wordt op grond van de door hem verrichte c.q. te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld (zie bijlage 9b). Hierbij dient de procedure zoals omschreven in bijlage 9b in acht te worden genomen.
2. De werkgever kan zich bij het indelen van de werknemers laten bijstaan door een indelingscommissie binnen de onderneming. De werkgever neemt echter te allen tijde de eindbeslissing over de functie-indeling. Een en ander laat onverlet de voor de OR geldende wettelijke bevoegdheden.
3. In geval de werknemer zich niet kan verenigen met zijn functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In het overleg tussen werknemer en werkgever zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden. De functie-indeling blijft gehandhaafd, tenzij de werkgever alsnog besluit tot een andere functie-indeling over te gaan.
4. Mocht het verschil van inzicht over de functie-indeling blijven bestaan ook na consultatie van de werkgever, respectievelijk de werknemer bij zijn organisatie, dan kunnen werkgever en/of werknemer besluiten zich te richten tot de Commissie Naleving als bedoeld in artikel 12.

Artikel 42a: Garantielonen bouwplaatswerknemers

1. De werkgever zal aan de vakvolwassen werknemer per gewerkt uur minimaal het uurloon betalen dat geldt voor de functiegroep waartoe de functie behoort en waarin de werknemer is ingedeeld (zie tabel I, bijlage 10a).
2. Voor voorlieden, meesterknechts, putbazen en leermeesters wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met een voorliedentoeslag van € 59,20 (zie tabel II, bijlage 10a). Voor leermeesters geldt dit alleen indien de werknemer één of meer leerlingen begeleidt.
3. Het loon van de jeugdige werknemer die geen van de opleidingen als genoemd in artikel 42b of 42c volgt of heeft gevolgd, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep A, rekening houdend met de bij de leeftijd genoemde staffel. Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom 'zonder vakopleiding' van tabel III (bijlage 10a). De werkgever zal aan de jeugdige werknemer per gewerkt uur minimaal het uurloon betalen dat volgens deze kolom geldt.
4. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkens het bezit van een diploma of getuigschrift met

goed gevolg een opleiding als genoemd in artikel 42b heeft voltooid, is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld.

Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom 'met BBL 2' van tabel III (zie bijlage 10a). De werkgever zal aan de jeugdige werknemer per gewerkt uur minimaal het uurloon betalen dat volgens deze kolom geldt.

Voor wat betreft de werktuigkundige opleidingen geldt het vorenstaande indien de werknemer één van de volgende deelkwalificaties van de opleiding heeft behaald:

- i. werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis GWW en werken in GWW;
 - ii. werkplaatstechnieken monteur I en machinekennis kranen/fundering en werken in GWW;
 - iii. werktuigbouwkundige vaardigheden en grondverzet en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - iv. werktuigbouwkundige vaardigheden en wegenbouw en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - v. werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: mobiele kraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - vi. werktuigbouwkundige vaardigheden en verticaal transport: torenkraan en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - vii. werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering groot en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden;
 - viii. werktuigbouwkundige vaardigheden en fundering klein en werken in GWW en civieltechnische vaardigheden.
5. Het loon van de jeugdige werknemer die blijkens het bezit van een diploma of getuigschrift met goed gevolg een opleiding als genoemd in artikel 42c heeft voltooid, alsmede aan degene die in het bezit is van een verklaring of diploma van het SOMA-college, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd twee jaar wordt bijgeteld. Het aldus bepaalde loon (inclusief de twee bijgetelde leeftijdsjaren) is vermeld in de kolom 'met BBL 3' van tabel III (zie bijlage 10a). De werkgever zal aan de jeugdige werknemer per gewerkt uur minimaal het uurloon betalen dat volgens deze kolom geldt.
6. Aan de jeugdige werknemer die uit de aard van het beroep geen beroepspraktijkvormingsovereenkomst als bedoeld in artikel 65 kan aangaan en aan de jeugdige werknemer, voor wie wel een op zijn beroep gerichte opleiding bestaat doch die niet in de gelegenheid is deze opleiding te volgen, kan – indien naar het oordeel van de werkgever de prestatie daartoe aanleiding geeft – het loon worden uitbetaald dat geldt voor jeugdigen die een jaar ouder zijn.
7. De jeugdige werknemer die gehuwd is, heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer, met behoud van rechten op grond van het overigens in dit lid bepaalde.
8. a. In afwijking van het in de voorgaande leden gestelde, betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal.
Deze afwijking geldt niet voor de werknemer die:
– een BBL 2- of BBL 3-opleiding volgt of heeft afgerond;
– in het bezit is van een diploma van het SOMA-college.
- b. De lonen behorend bij de inloopschaal, worden als volgt berekend. Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum (Jeugd)Loon vermeerderd met 25% van het verschil tussen het Wettelijk Minimum (Jeugd)Loon en het loon volgens tabel I functiegroep A voor de vakvolwassen werknemer of tabel III 'zonder vakopleiding' voor de jeugdige werknemer. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

Artikel 42b: Garantielonen bouwplaatswerknemers in BBL 2

1. a. Het loon van de jeugdige werknemer die een van de hierna te noemen opleidingen volgt is geënt op het vakvolwassen garantieloon van functiegroep B, rekening houdend met de bij de leeftijd behorende staffel:
- de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 2 bij de instituten Fundeon en Stichting Hout en Meubel;
 - opleiding (elektrotechnisch) hulpmonteur Kenteq;
 - de werktuigkundige opleidingen van Fundeon, tenzij het bepaalde onder artikel 42a lid 4 van toepassing is;
 - door partijen te benoemen opleidingen.
- Het aldus bepaalde loon is vermeld in de kolom 'in BBL 2' van tabel III (zie bijlage 10a). De

- werkgever zal aan de jeugdige werknemer minimaal het uurloon betalen dat volgens deze kolommen geldt.
- b. Voor de jeugdige werknemer die reeds vóór 2011 met de BBL 2 is begonnen, geldt het loon zoals vermeld in de kolom 'vóór 2011'.
 - c. Voor de jeugdige werknemer die tussen 1 januari 2011 en 1 augustus 2012 met de BBL 2 is begonnen, geldt het loon zoals vermeld in de kolom 'vanaf 2011'.
 - d. Voor de jeugdige werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 begint, geldt het loon zoals vermeld in de kolom 'vanaf augustus 2012'.
 - e. De werkgever zal aan de vakvolwassen werknemer die een BBL 2-opleiding volgt minimaal het loon van functiegroep B betalen.
2. a. Voor werknemers die met de BBL 2 aanvangen, geldt tot en met de eerste 26 feitelijke opleidingsweken van de BPVO de beloning conform tabel V van bijlage 10a van de cao.
b. Indien en voorzover jeugdige werknemers, die zich hebben aangemeld voor de BBL 2 en eerst na de zomervakantie met deze opleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze cao, geldt tot het moment waarop zij met de BBL 2 aanvangen een arbeidsovereenkomst waarop de beloning conform tabel V van bijlage 10a van de cao van toepassing is. Deze lonen zullen gelden tot en met de eerste 26 feitelijke opleidingsweken van de BPVO.
3. a. De werknemer die vóór 1 augustus 2012 met de BBL 2 is begonnen, krijgt 40 uur per week betaald.
b. De werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 begint, krijgt de schooldag, de dag waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, niet langer betaald. De arbeidsuren worden betaald. Dit betekent dat de werkgever, uitgaande van 1 schooldag per week en vier dagen werken, de werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met dagonderwijs in BBL 2 start, vier dagen (32 uur) per week zal betalen. Jeugdige werknemers worden minimaal beloond conform het uurloon vermeld in tabel III kolom 'vanaf augustus 2012'. Vakvolwassen werknemers worden minimaal beloond conform het uurloon van tabel I, functiegroep B.
c. Indien er geen schooldag is en de werknemer op die dag werkt, zal de werkgever de werknemer die uren op dezelfde basis betalen, behalve gedurende de eerste 26 weken.
d. De werkgever zal de werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met avond/zaterdag-onderwijs in BBL 2 start, de eerste 26 weken 30 uur per week betalen. Na de eerste 26 weken zal de werkgever vijf dagen (40 uur) per week betalen.

Artikel 42c: Garantielonen bouwplaatswerknemers in BBL 3

1. a. Het loon van de jeugdige werknemer die een van de hierna te noemen opleidingen volgt, is geënt op het gemiddelde van het vakvolwassen garantieloon van de functiegroepen C en D, rekening houdend met de staffel die geldt indien bij de leeftijd één jaar wordt bijgeteld:
 - de opleidingen vallende binnen de kwalificatiestructuur van de BBL 3 bij de instituten Fundeon, Savantis, Kenteq en Stichting Hout en Meubel;
 - opleiding (elektrotechnisch) monteur Kenteq;
 - opleiding eerste monteur Innovam;
 - door partijen te benoemen opleidingen.Het aldus bepaalde loon (inclusief het bijgetelde leeftijdsjaar) is vermeld in de kolom 'in BBL 3' van tabel III (zie bijlage 10a). De werkgever zal aan de jeugdige werknemer minimaal het uurloon betalen dat volgens deze kolom geldt. Dit artikellid is ook van toepassing, indien de werktuigkundige opleidingen als bedoeld onder artikel 42b lid 1a worden voortgezet na het behalen van een combinatie van deelkwalificaties als genoemd onder artikel 42a lid 4.
b. De werkgever zal aan de vakvolwassen werknemer die een BBL 3-opleiding volgt minimaal het gemiddelde loon van de functiegroepen C en D betalen.
2. a. De werknemer die vóór 1 augustus 2012 met de BBL 3 is begonnen, krijgt 40 uur per week betaald.
b. De werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 3 begint, krijgt de schooldag, de dag waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, niet langer betaald. De arbeidsuren worden betaald. Dit betekent dat de werkgever, uitgaande van 1 schooldag per week en vier dagen werken, de werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met dagonderwijs in BBL 3 start, vier dagen (32 uur) per week zal betalen. Jeugdige werknemers worden minimaal beloond conform het uurloon vermeld in tabel III kolom 'in BBL 3'. Vakvolwassen werknemers worden minimaal beloond conform het gemiddelde uurloon van tabel I, functiegroepen C en D.
c. Indien er geen schooldag is en de werknemer op die dag werkt, zal de werkgever de werknemer die uren op dezelfde basis betalen.
d. De werkgever zal de werknemer die avond/zaterdag-onderwijs volgt, vijf dagen (40 uur) per week betalen.



Artikel 42d: Garantielonen bouwplaatswerknemers in BBL 4

De cao kent geen salarisinschaling voor leerlingen in de BBL 4. Werknemers die een BBL 4-opleiding volgen, worden ingedeeld in de functieschaal passend bij de functie die zij verrichten.

Artikel 43: Salarisschalen uta-werknemers

1. De werkgever zal aan de werknemer een salaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
2. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen zijn opgenomen in de betreffende tabellen (tabel 1) van bijlage 10b.
3. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen zijn opgenomen in de betreffende tabellen (tabel 2) van bijlage 10b.
4. a. De werkgever is verplicht aan de werknemer bekend te maken de wijze waarop door de werkgever invulling zal worden gegeven aan de salarisstructuur.
Bij de invulling van de salarisstructuur kunnen elementen worden betrokken als
 - het functioneren van de werknemer;
 - het aantal dienstjaren;
 - het bedrijfsresultaat en
 - de rendementspositie van het bedrijf.
- b. Een werknemer van 22 jaar of ouder dient uiterlijk binnen twee jaar na indeling in een functieniveau een salarisniveau te bereiken van 104% van het minimum van de salarisschaal. De in de vorige volzin bedoelde periode van twee jaar wordt, voor de werknemer die reeds was ingedeeld in een functieniveau voor werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar en die in die periode de leeftijd van 22 jaar bereikt, verkort met de periode waarin de werknemer reeds was ingedeeld in dat functieniveau. Na vier respectievelijk zes jaar dient 110% respectievelijk 116% van het minimum van de schaal te zijn bereikt. Hetzelfde geldt ook voor een werknemer van 22 jaar of ouder bij indeling in een hoger functieniveau.
5. a. Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van diegenen die langer dan 8 maanden achtereenvolgend niet in dienstverband werkzaam zijn geweest is naast de in lid 2 genoemde salarisschalen een inloopschaal opgenomen, gelegen op een niveau tussen het wettelijk minimumloon en schaal 1 voor uta-werknemers van 22 jaar en ouder.
- b. De werkgever kan werknemers als bedoeld onder 5.a. in afwijking van de onder lid 2 genoemde salarisschalen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband betalen.
- c. Gedurende het eerste halfjaar van het dienstverband bedraagt het salaris het wettelijk minimumloon, vermeerderd met 25% van het verschil tussen dit wettelijk minimumloon en het minimum van functieniveau 1 van tabel 1, zoals opgenomen in de betreffende tabel van bijlage 10b. Gedurende het tweede halfjaar van het dienstverband bedraagt het salaris het wettelijk minimumloon, vermeerderd met 50% van het hierboven genoemde verschil.

Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen

Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de werknemer de volgende structurele verhogingen van het vast overeengekomen loon c.q. salaris:

- Per 1 april 2012 (m.i.v. periode 4): 1,00%
- Per 1 augustus 2012 (m.i.v. periode 8): 0,75%

In de loontabellen van bijlage 10a en 10b zijn deze loonsverhogingen reeds verwerkt.

Artikel 45: Prestatiebeloning bouwplaatswerknemers

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



functiegroep, mag de werkgever deze verhoging niet in mindering brengen op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke.

Artikel 46a: Vakantietoelage voor bouwplaatswerknemers

De werknemer heeft recht op een vakantietoelage van 8% van het vast overeengekomen loon. De werkgever stort daartoe per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand een tijdsevenredig bedrag in het Tijdsparfonds, als bedoeld in artikel 47a.

Artikel 46b: Vakantietoelage voor uta-werknemers

1. Aan de werknemer zal jaarlijks een vakantietoelage worden betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het vakantiejaar genoten salaris.
2. De uitbetaling van de vakantietoelage zal uiterlijk plaatsvinden in de maand juni.
3. Indien de uta-werknemer deelneemt aan het Tijdsparfonds, stort de werkgever per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand een tijdsevenredig bedrag in het Tijdsparfonds

Artikel 47a: Tijdsparfonds voor bouwplaatswerknemers

1. Werknemers hebben een individuele rekening in het Tijdsparfonds, waarvan de administratie door Cordares wordt gevoerd. Voor de bouwplaatswerknemer is deelname aan het Tijdsparfonds verplicht. De statuten en het reglement van de stichting Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid zijn opgenomen in bijlage 11 van deze cao.
2. De werkgever stort binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand het tijdsevenredig deel van de volgende bedragen over deze loonbetalingsperiode op de rekening van de werknemers in het Tijdsparfonds:
 - a. 8% vakantietoelage;
 - b. de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen;
 - c. de waarde van de tien vrij opneembare roostervrije dagen;
 - d. de waarde van drie werkdagen, ter compensatie van een eventueel beroep op kort verzuim en/of de tweede en derde ziekmelding in een jaar.Voor de werknemer die niet voltijds werkt wordt het aantal dagen als onder b, c en d genoemd naar evenredigheid verlaagd.
3. De afdracht van de in lid 2 onder b, c en d bedoelde dagen wordt berekend door het vast overeengekomen loon per uur, inclusief de resultaten van een prestatiebevorderend systeem, de leermees-tertoelage, voorliedentoeslag, ploegendiensttoelage, toeslag verschoven uren Infra en toeslag verschoven uren Tijwerk, te vermenigvuldigen met 8, het aldus verkregen bedrag te vermenigvuldigen met het aantal op jaarbasis in het Tijdsparfonds te storten dagen en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door het aantal loonbetalingsperiodes per jaar (13 of 12). Dit betekent dat ook over dagen zoals bedoeld in lid 2 onder b, c en d, waarover de werknemer onbetaald verlof heeft opgenomen, afdrachten aan het Tijdsparfonds zijn verschuldigd.
4. Bij de afdracht vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft. Cordares zal deze periode overnemen en vermelden bij de storting op de rekening van de werknemer. Het is de werkgever niet toegestaan bij de afdracht loonperiodes samen te voegen.
5. Het staat de werkgever vrij om in overleg met of op verzoek van zijn werknemers de mogelijkheid te bieden om extra 'bronnen' aan het systeem toe te voegen (waarbij onder meer valt te denken aan overige roostervrije dagen, overuren, chauffeurstoelage en reizen).
6. Werknemers van 55 jaar en ouder die gebruik maken van de mogelijkheid om vier dagen per week te werken, zoals bedoeld in artikel 26a, zijn niet verplicht aan het Tijdsparfonds deel te nemen, met uitzondering van de in lid 2a en 2d bedoelde stortingen.
7. Tenzij de werknemer anders aangeeft, wordt het bedrag op de rekening in het Tijdsparfonds jaarlijks in de maand mei uitgekeerd.
8. Naast dit vaste uitkeringsmoment kan de werknemer ook tussentijds geld van zijn rekening in het Tijdsparfonds opnemen. Hij moet daartoe via de vakbondsconsulent opdracht geven.
9. Indien de werknemer aan het eind van een kalenderjaar niet opgenomen roostervrije dagen over heeft, kan hij zijn werkgever verzoeken de waarde van deze dagen aan het begin van het volgende



kalenderjaar toe te voegen aan zijn rekening in het Tijdsparfonds of aan zijn levensloopregeling. De werkgever zal aan zo'n verzoek meewerken. Aan deze storting kunnen vervolgens geen verlofaanspraken meer worden ontleend.

10. Aanspraken in tijd zijn, voor zover het in het Tijdsparfonds gestorte dagen betreft, niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.

Artikel 47b: Tijdsparfonds voor uta-werknemers

1. Uta-werknemers hebben het recht deel te nemen aan het Tijdsparfonds. Indien zij deelnemen, stort de werkgever binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand het tijdsevenredig deel van de volgende bedragen op de rekening van de werknemers in het Tijdsparfonds:
 - a. 8% vakantietoeslag;
 - b. de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen;
 - c. de waarde van vijf roostervrije dagen;
 - d. de waarde van drie werkdagen, ter compensatie van een eventueel beroep op kort verzuim of de tweede en derde ziekmelding in een jaar.Voor de werknemer die niet voltijds werkt wordt het aantal dagen als onder b, c en d genoemd naar evenredigheid verlaagd.
2. De afdracht van de in lid 1 onder b, c en d bedoelde dagen wordt berekend door het salaris terug te rekenen naar een uursalaris, dat te vermenigvuldigen met 8, het aldus verkregen bedrag te vermenigvuldigen met het aantal op jaarbasis in het Tijdsparfonds te storten dagen en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door het aantal loonbetalingsperioden per jaar (13 of 12).
3. Voor uta-werknemers die aan het Tijdsparfonds deelnemen gelden overigens dezelfde bepalingen als voor bouwplaatswerknemers, met uitzondering van de verplichting om zich bij tussentijdse opname uit het goed tot de vakbondsconsulent te wenden.

Artikel 48: Levensloopregeling

1. De werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling bedraagt 1,25% over het vast overeengekomen loon/salaris.
2. De bijdrage wordt jaarlijks in de maand januari toegekend aan alle werknemers die op 1 januari van dat jaar bij de werkgever in dienst zijn en wordt berekend over acht maal het in die maand per werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar.
3. Met ingang van 1 april 2012 wordt de werkgeversbijdrage verhoogd van 1,25% naar 1,50%. De 0,25% verhoging wordt in april 2012 (periode 4) uitgekeerd. Als de werknemer de werkgeversbijdrage van 1,25% in 2012 nog niet heeft ontvangen, zal deze alsnog worden uitgekeerd. Indien de werknemer niet deelneemt aan de levensloopregeling wordt de bijdrage in de vorm van een eenmalige uitkering ontvangen.
4. Werknemers die op 1 januari van enig jaar geen dienstverband hebben, ontvangen de werkgeversbijdrage van 1,50% in de maand juli van dat jaar, indien zij op 1 juli van dat jaar wél een dienstverband hebben. De bijdrage wordt berekend over acht maal het in die maand per werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar.
5. De werknemer die de bijdrage in de maand juli ontvangt is verplicht aan de werkgever aan te tonen dat hij de bijdrage niet in januari van hetzelfde jaar reeds heeft ontvangen.
6. Werknemers met een deeltijdfunctie ontvangen de levensloopbijdrage naar rato.
7. Bij tussentijds vertrek van de werknemer tijdens het kalenderjaar vindt geen verrekening plaats.
8. De bijdrage voor de levensloopregeling is gebaseerd op 100% van het vast overeengekomen loon, ook in het tweede ziektejaar.
9. Werknemers die niet aan de levensloopregeling deelnemen ontvangen deze bijdrage in de vorm van een eenmalige uitkering.



Artikel 49: Wijze van loonbetaling bouwplaatswerknemers

1. De loonbetaling dient uiterlijk twee werkdagen na de desbetreffende loonweek plaats te vinden (pendagen). Indien méér dan twee pendagen worden aangehouden, zal de werkgever, uiterlijk op de tweede werkdag na het einde van de loonweek, een voorschot verstrekken dat ten minste gelijk moet zijn aan het over die loonweek verschuldigde garantieloon.
2.
 - a. Indien de dienstbetrekking op een andere dan de betaaldag eindigt, zal de werkgever bij het eindigen van de werktijd op die dag aan de werknemer het gehele hem nog toekomende loon uitbetalen. In het geval echter de loonadministratie automatisch wordt gevoerd, zal de betaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.
 - b. Indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen anders dan met een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:679 BW of indien aan hem ontslag is verleend op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW zal de uitbetaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.
3. De werkgever is bevoegd, na redelijk overleg met zijn werknemers en met instemming van een aanmerkelijke meerderheid onder hen, de loonbetaling in meerwekelijkse perioden vast te stellen, met dien verstande dat deze loonperiode niet langer dan vijf weken mag zijn. Bij een meerwekelijkse loonperiode dient de loonbetaling uiterlijk twee werkdagen na afloop van de periode plaats te vinden. Indien de betaaldag méér dan twee werkdagen na afloop van de loonperiode valt, zal – behoudens over de laatste week van de loonperiode – volledige loonbetaling over de voorgaande weken dienen plaats te vinden. Voor deze laatste week zal de werkgever mogen volstaan met een voorschot dat ten minste gelijk moet zijn aan het voor deze week verschuldigde loon op basis van het garantie-uurloon.
4. De werkgever is bevoegd de loonbetaling in contant geld te vervangen door overschrijving op bank- of girorekening. De werkgever dient er voor te zorgen dat de werknemer ook bij deze wijze van betaling op het in lid 1 bedoelde tijdstip kan beschikken over zijn loon, of een overeenkomstig lid 1 berekend voorschot.
5. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisurevergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen, de inhoudingen van loonbelasting/premie volksverzekeringen en het aandeel van de werknemer in premies ingevolge de sociale verzekeringswetten en deze cao. De werkgever is tevens gehouden bij elke loonbetaling gespecificeerd aan te geven hetgeen hij ten behoeve van de werknemer voldaan heeft aan:
 - het Tijdsparfonds;
 - de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid.
6. Achterstand ten aanzien van de in dit artikel voorgeschreven loonbetaling of achterstand in het nakomen van de premieverplichtingen aan de Stichtingen als genoemd in artikel 84 kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.
7. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door de werknemer genoten loon, alsmede de ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen.

HOOFDSTUK 6 OVERIGE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Artikel 50: Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers

1. De werknemer die dagelijks in totaal meer dan 15 kilometer moet reizen om van zijn woning naar het werk en weer terug te komen, heeft recht op vergoeding van de reiskosten. Het vervoer tussen woning en werk zal zoveel mogelijk als groepsvervoer plaatsvinden.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen, mits dit in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet en afdoende is verzekerd.
3. Kosten van reizen met een openbaar vervoermiddel worden in de laagste klasse vergoed.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem hiervoor worden betaald:
 - voor het gebruik van een rijwiel (per dag): € 0,80



- voor het gebruik van een rijwiel met hulpmotor (per kilometer): € 0,07
met als minimum (per dag): € 0,89
- voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen (per kilometer): € 0,22
- voor het gebruik van een auto (per kilometer): € 0,32

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

5. De werknemer als bedoeld in artikel 55 lid 1, zal – naast het reguliere woon-werkverkeer – als regel tussendoor eenmaal per week naar huis mogen gaan. De daaruit voortvloeiende reiskosten komen voor rekening van de werkgever.
Is de werknemer door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt dan mag de werkgever op zijn kosten de werknemer naar diens woonplaats doen vervoeren, mits dit medisch verantwoord is; hij is daartoe verplicht als het vervoer medisch noodzakelijk is. Zolang de werknemer door zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval niet in staat is wekelijks huiswaarts te keren, worden zijn gezinsleden of ouders eenmaal per week op kosten van de werkgever in de gelegenheid gesteld hem te bezoeken.
6. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.
7. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een, van de leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 89 is hierbij van toepassing.

Artikel 51: Reisurenvergoeding bouwplaatswerknemers

1. Onder reisen worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woongemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dienen de volgende bepalingen van dit artikel in acht te worden genomen.
2. De duur van de reis (reistijd) welke wordt gemaakt met een:
 - openbaar middel van vervoer;
 - door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - eigen vervoermiddel;zal – met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag – door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantie-uurloon. De reisurenvergoeding van een leermeester die daadwerkelijk leerlingen begeleidt, is sinds 1 november 2005 gebaseerd op tabel II van de Loontabellen bouwplaatswerknemers (bijlage 10a). De eerste zestig minuten per dag worden echter *we*l vergoed aan de werknemer die als bestuurder van een auto met één of meer meerrijders optreedt.
3. Als reistijd bij een openbaar vervoermiddel geldt de reistijd volgens de dienstregeling; bij een ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:
 - een voetganger: 5 km;
 - een rijwiel: 15 km;
 - een rijwiel met hulpmotor: 25 km;
 - een twee- of driewielig motorrijwiel: 40 km.
4. Vanaf 1 april 2012 geldt voor het reizen met een auto de volgende normregeling:

Woon-werkverkeer: afstand enkele reis in kilometers		Uit te betalen reisen per dag	
meer dan:	tot en met:	meerrijder of alleen rijdende werknemer ¹ :	werknemer die collega('s) vervoert (chauffeur):
0 km	25 km	0	op basis van 60 km per uur
25 km	50 km	op basis van 60 km per uur (max. 0,8 uur)	op basis van 60 km per uur
50 km	59 km	1	2
59 km	70 km	1,2	2,2
70 km	81 km	1,4	2,4
81 km	92 km	1,5	2,5



Woon-werkverkeer: afstand enkele reis in kilometers		Uit te betalen reisen per dag	
92 km	105 km	1,8	2,8
105 km	of meer	werkelijke reistijd ²	werkelijke reistijd ²

¹ Het eerste reisuur is hier al van afgetrokken.

² Het aantal uitbetaalde uren kan hierbij nooit lager zijn dan dat bij een reisafstand enkele reis van meer dan 92 t/m 105 km (1,8 uitbetaalde reisen voor een meerrijder en 2,8 uitbetaalde reisen voor een chauffeur).

5. Voor de berekening van de in de tabel in lid 4 opgenomen afstanden in kilometers geldt het aantal kilometers die de werknemer moet afleggen om via de snelste route van zijn woning naar het werk te reizen.
6. De werkgever legt de verreden kilometers en de reisenvergoeding schriftelijk vast.
7. Indien de arbeidstijd, de in de Normregeling Arbeidstijden (bijlage 6) voorgeschreven pauze en de werkelijke reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de normale arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren betaald worden.
8. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer is gelegen dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal hij in de gelegenheid worden gesteld één maal per week van huis te vertrekken en terug te keren. In afwijking van het bepaalde in lid 2 van dit artikel zullen aan deze werknemer alle noodzakelijk te maken reisen worden vergoed. De in de normale werktijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald.
9. Wanneer sprake is van arbeidsverhinderings als gevolg van ongunstige weersomstandigheden in de zin van artikel 73, zullen eventuele reisen, behoudens in situaties dat het de werknemer redelijkerwijs duidelijk moet zijn geweest dat zich arbeidsverhinderings in deze zin voordoet, overeenkomstig de leden 1 tot en met 4 worden vergoed.
10. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 6, afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in de eerder genoemde leden. Artikel 89 is hierbij van toepassing.

Artikel 52: Chauffeurstoelage bouwplaatswerknemers

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

Enkele reis	0-30 km	31-65 km	66 km en meer
Toelage	€ 6,-	€ 9,-	€ 12,-

Artikel 53: Premie schadevrij rijden bouwplaatswerknemers

De chauffeur die werkzaamheden verricht beschreven in functie 23, 65 of 93 van de functielijst (bijlage 9a-1) en die een geheel kalenderkwartaal heeft gereden zonder schade door zijn schuld, heeft recht op een premie voor schadevrij rijden. De premie bedraagt € 10,57 per kwartaal, welk bedrag voor elk aansluitend schadevrij kwartaal zal worden verhoogd met € 1,24 totdat het maximum van € 12,91 is bereikt. Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten, zal over het eerstvolgende schadevrij kalenderkwartaal wederom € 10,57 worden uitbetaald. Na drie jaar schadevrij rijden wordt een extra bonus uitgekeerd van € 18,20, evenals voor elk daarop onmiddellijk volgend schadevrij jaar.

Artikel 54: Reis- en verhuiskostenvergoeding uta-werknemers

1. Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal, indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar (voordeligste tarief) of ander middel van vervoer, het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.



2. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een eigen auto, zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed van € 0,32. Voor een motorvoertuig op minder dan 4 wielen zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed van € 0,22. De werkgever kan in afwijking van het hier bepaalde met de werknemer een per saldo gelijkwaardige regeling overeenkomen. De werknemer dient de werkgever aan te tonen dat het voertuig in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet en dat deze afdoende is verzekerd.
3. Indien de voorgaande leden van dit artikel niet van toepassing zijn, heeft de uta-werknemer recht op een woon-werkverkeervergoeding van € 0,19 per kilometer indien geen bedrijfsvervoer is geregeld en/of de werknemer geen OV-kaart van de werkgever heeft.
4. Indien het werk zo ver buiten de standplaats is gelegen dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren en hij niet verhuist naar de nieuwe standplaats zal door de werkgever naar redelijke maatstaf voor vergoeding van de uit deze situatie voortvloeiende extra reiskosten en extra kosten van voeding en logies worden zorg gedragen, waarvoor zo nodig door de werknemer een kwitantie zal worden getekend.
5. De in lid 4 bedoelde werknemer zal als regel eenmaal per week naar huis mogen gaan. De daaruit voortvloeiende reiskosten komen voor rekening van de werkgever.
6. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten door de werkgever vergoed.
7. Bij een verhuizing op verzoek van de werkgever geldt de volgende bepaling. Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal, indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed.

Artikel 55: Vergoeding voor bouwplaatswerknemers bij verafgelegen werken

1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal zijn voeding, behoorlijke huisvesting en een vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfskosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis, voor rekening komen van de werkgever, tenzij de werkgever een naar behoorlijke maatstaven uitgeruste verblijfgelegenheid ter beschikking stelt en ter tegemoetkoming in de kosten voor voeding een toelage van € 6,65 per dag verstrekt. Het recht op vergoeding voor de verdere noodzakelijke verblijfskosten komt te vervallen als de zaken waarop deze kosten betrekking hebben in natura worden verstrekt. De werknemer behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
2. Aan werknemers die werkzaamheden verrichten die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) zal, wanneer zij worden gehuisvest in een door de werkgever beschikbaar gesteld verblijf – uitgezonderd pensions, kosthuizen e.d. – voor elke daar doorgebrachte nacht een toeslag van € 3,87 worden betaald. Deze bepaling is ook van toepassing bij overnachten op vaartuigen.
3. Indien de werkgever een werknemer die als machinist de in de functielijst (bijlage 9a-1) onder de nummers 35 of 99 genoemde functie vervuld, voor de duur van de dienstbetrekking woonruimte als dienstwoning ter beschikking heeft gesteld en de dienstbetrekking eindigt door een rechtsgeldige opzegging door de werknemer of wegens een door hem aan de werkgever gegeven dringende reden, dan is deze verplicht deze woonruimte binnen een termijn van 2 weken na het einde van de dienstbetrekking te ontruimen en ter beschikking te stellen van de werkgever. De kosten van vervoer en verhuizing komen in dat geval voor rekening van de werknemer. Eindigt de dienstbetrekking door een rechtsgeldige opzegging door de werkgever dan bedraagt vorengenoemde termijn ten hoogste vier weken en komen de kosten van vervoer en verhuizing voor rekening van de werkgever.
4. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 3 afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in eerder genoemde leden. Artikel 89 is hierbij van toepassing.

Artikel 56: Vergoeding werkkleding en gereedschap bouwplaatswerknemers

1. De werkgever dient persoonlijke beschermingsmiddelen (waaronder veiligheidsschoeisel en



veiligheidshelm) conform de arbowetgeving kosteloos te verstrekken. Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan een uitrustingsstuk of -middel dat bestemd is om door een persoon te worden gedragen of vastgehouden als bescherming tegen een of meer gevaren die een bedreiging voor zijn gezondheid of zijn veiligheid kunnen vormen. Indien de werkgever besluit door te werken op vorstdagen dient de werkgever aanvullend kosteloos doelmatige winterkleding te verstrekken. Bij verstrekking dient de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen te onderhouden.

2. Naast het standaard kledingpakket ontvangen werknemers, werkzaam in de industriële steigerbouw, indien tijdens vorst werkzaamheden moeten worden verricht, kosteloos van de werkgever een additioneel kledingpakket. Dit kledingpakket bestaat uit: twee helmmutsen, twee thermische onderbroeken met lange pijpen, twee thermische hemden met lange mouwen en twee paar thermische sokken. Deze kledingstukken dienen te voldoen aan de specificaties vastgesteld door de stichting Arbouw. Indien de voorgeschreven kledingstukken zijn versleten of kapot zijn gegaan, kunnen zij worden ingeleverd tegen overhandiging van een nieuw exemplaar. De werkgever kan daarnaast noodzakelijke werkkleding verstrekken. Werkkleding is kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bestemd is om tijdens het werk te dragen. Voor niet verstrekte werkkleding ontvangt de werknemer netto per gewerkte dag:

– werkkleding:	€ 0,87
– werkkleding van een werknemer in het Heibedrijf:	€ 0,95
– laarzen:	€ 0,54
– indien uitsluitend knielaarzen:	€ 0,43
– laarzen en oliegoed van een werknemer in Kust- en Oeverwerken:	€ 1,11

Het recht op vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.
3. Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer netto per gewerkte dag met betrekking tot:

– gereedschap van een timmerman of straatmaker, tot zijn normale uitrusting behorend:	€ 0,75
– gereedschap van een metselaar of tegelzetter, tot zijn normale uitrusting behorend:	€ 0,54

Het recht op vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.
4. In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 3 afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkende regeling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling zoals omschreven in eerder genoemde leden. Artikel 89 is hierbij van toepassing.

Artikel 57: Toeslag steenzetterswerkzaamheden

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

Artikel 58a: EHBO-vergoeding bouwplaatswerknemers

1. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, die onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem recht geven op vergoeding van:

– het examen- en diplomageld;
– het Oranje Kruisboekje;
– het eventueel betaalde lesgeld.

Het recht op vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.
2. Indien de EHBO-cursus is gevolgd op verzoek van de werkgever en plaatsvond buiten arbeidstijd, heeft de werknemer tevens recht op:

– een bruto bedrag van € 149,35;
– reiskostenvergoeding conform artikel 50.
3. De binnen het kader van de 'regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO' vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma, geven de werknemer een recht op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma,



alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld. Het recht op vergoeding komt te vervallen als de genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.

Artikel 58b: EHBO- en BHV-vergoeding uta-werknemers

Voor het buiten werktijd en op verzoek van de werkgever behalen van een EHBO-diploma of het diploma Bedrijfshulpverlening (BHV), ontvangt de werknemer een vergoeding van € 149,35 bruto, vermeerderd met de gemaakte reiskosten volgens artikel 54.

Artikel 59: Ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een bijdrage van zijn werkgever van € 7,50 per maand, indien de werknemer een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten die samen met de basisverzekering ten minste dekking geeft voor de kosten van fysiotherapie, ergotherapie en psychologische zorg. Vanaf 1 april 2012 wordt deze bijdrage verhoogd naar € 12,50 per maand.

Artikel 60: Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie

1. De werknemer is gerechtigd de kosten van de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke manier vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betalingsbewijzen van de contributie door de werknemer, verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging. De werkgever is tegelijkertijd gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.
2. Bij toepassing van de nieuwe fiscale werkkostenregeling door de werkgever vervalt dit recht van de werknemer. Echter, indien de werkgever op 1 oktober van het kalenderjaar of zoveel later dat de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de werknemer heeft ontvangen – met inachtneming van de nog benodigde ruimte voor de rest van het kalenderjaar – nog de beschikking heeft over fiscale ruimte, behoudt de werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

HOOFDSTUK 7 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 61: Loopbaanbeleid

1. Op 28 plaatsen in het land zijn Adviescentra Loopbaanbeleid ingericht.
2. De Adviescentra Loopbaanbeleid zijn bedoeld om onafhankelijk advies en begeleiding te bieden aan werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak ambiëren of die wegens (dreigende) arbeidsongeschiktheid of werkloosheid ander werk zoeken.
3. Bouwplaats- en uta-werknemers hebben het recht om eens in de vijf jaar door het Adviescentrum Loopbaanbeleid een assessment (kosteloos) te laten uitvoeren, uitmondend in een individueel opleidingsplan en een daarop afgestemd scholingstraject, waarvoor naast een eigen bijdrage van de werkgever en werknemer collectieve middelen beschikbaar zijn.

Artikel 62a: Scholing bouwplaatswerknemers

1. Teneinde in de gelegenheid te zijn tot het volgen van cursussen, hebben werknemers recht op gemiddeld twee scholingsdagen per kalenderjaar met behoud van het vast overeengekomen loon en bijbehorende premieverplichtingen. De voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds. Over het moment van opname van scholingsverlof dient tussen werkgever en werknemer overeenstemming te bestaan.
2. De werkgever is verplicht in zijn onderneming een opleidings- en scholingsbeleid te voeren. Per kalenderjaar dient de werkgever een scholingsplan vast te stellen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemers. Drie maanden voorafgaand aan de vaststelling van het scholingsplan worden werknemers daarvan in kennis gesteld. Indien en voor zover de werkgever geen gevolg aan deze verplichting geeft dan wel de individuele werknemer gedurende twee jaren niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie te volgen, dan kan deze werknemer een zelfstandig recht op scholing doen gelden conform hetgeen omschreven in lid 1. Een verzoek tot scholing van de werknemer als bedoeld in de vorige volzin dient in alle gevallen gehonoreerd te worden. Het aanmelden voor de cursussen bij het opleidingsinstituut zal gebeuren via de consultants c.q. districtsmedewerkers of rayonbestuurders van de vakbonden. Werknemers die van bovengenoemd zelfstandig recht gebruik maken krijgen 100% van hun reis-



en verletkosten vergoed uit het Scholingsfonds. Het Scholingsfonds vergoedt de cursuskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.

3. Werkgevers komen in aanmerking voor een vergoeding voor de cursus-, verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde cursussen onder voorwaarden als opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds.
4. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van de werknemer, die nog niet eerder in de zin van deze cao werkzaamheden heeft verricht, deze een eendaagse basiscursus Veilig en gezond werken te laten volgen. Deze verplichting geldt niet voor de leerling-werknemer.
5. De werkgever zal de volwassen werknemer in de gelegenheid stellen tot het volgen van applicatiecursussen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door Fundeon dan wel een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling.
6. Indien een werknemer na overleg met zijn werkgever een cursus voor lasser of monteur heeft gevolgd, waaraan bij gunstig resultaat een certificaat is verbonden, dient de werkgever daarvan een kopie aan de werknemer te verstrekken en het originele certificaat op het moment van beëindiging van het dienstverband.

Artikel 62b: Scholing uta-werknemers

1. De werkgever is verplicht een opleidingsplan op te stellen. Voor de opstelling en uitvoering van dit plan zal iedere werkgever in enig jaar een aantal scholingsdagen aanwenden gelijk aan tweemaal het aantal uta-werknemers. Hierbij dient in aanmerking te worden genomen dat de boven aangegeven dagen zoveel mogelijk over het totale aantal uta-werknemers worden gespreid en in werktijd dienen te worden opgenomen, tenzij de beoogde cursussen uitsluitend geheel of gedeeltelijk buiten werktijd worden aangeboden. Hierbij wordt betrokken wat is vastgelegd in de hierna volgende leden. Voortvloeiend uit het opleidingsplan hebben de werknemers in beginsel recht op scholing in relatie tot hun functie of tot een mogelijke toekomstige functie binnen de onderneming in het kader van het individuele loopbaanbeleid.
2. Indien de werknemer gedurende twee jaar niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie of van een toekomstige functie te volgen, zal deze werknemer binnen een redelijke termijn alsnog ingepland worden voor een cursus in het belang van zijn huidige functie of een mogelijke toekomstige functie binnen de onderneming.
3. De werknemer is verplicht, indien dit bij de aanstelling is overeengekomen, bedrijfscursussen die door de werkgever of diens vertegenwoordiger worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De kosten aan deze cursussen verbonden zijn voor rekening van de werkgever.
4. Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer:
 - a. met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn; of
 - b. op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen; dan zal de werkgever ten minste 90% van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.
5. Met inachtneming van het in artikel 36b lid 8 bepaalde kunnen voor het volgen van cursussen, zoals bedoeld in lid 3 en 4, roostervrije dagen worden aangewend.
6. Bij automatisering heeft de werknemer recht op bij-, her- of omscholing indien dat voor de handhaving van zijn functieniveau vereist is. Deze scholing dient binnen de arbeidstijd en op kosten van de werkgever te geschieden; de werknemer dient bereid te zijn tot het volgen van de aangeboden bij-, her- of omscholing.
7. Teneinde te bevorderen dat werknemers op zinvolle wijze langer aan het arbeidsproces deelnemen, wordt in onderlinge samenwerking tussen werkgever en werknemer een loopbaanpad ontwikkeld, bij voorkeur in het kader van een algeheel loopbaanbeleid voor iedereen, met nadruk voor werknemers van 45 jaar en ouder.

Artikel 63: Erkenning van Verworven Competenties (EVC) bouwplaatswerknemers

1. De bouwplaatswerknemer heeft recht op een zogenoemd EVC-traject gericht op diplomering,



waarbij sprake is van een maximale financiering uit het Scholingsfonds voor de Bouwnijverheid tot tien dagen.

2. De voorziening is bedoeld voor werknemers die geen diploma beroepsopleiding bezitten, maar door ervaring en praktijkkennis wel dat niveau hebben bereikt.

Artikel 64: Begrippen beroepsopleiding

1. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL): leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen met zowel een arbeids- als onderwijsovereenkomst die doorgaans vier dagen per week werken bij een erkend leerbedrijf, tijdens het werk een praktijkopleiding krijgen en voor het theorieonderwijs gemiddeld een dag per week naar school (het ROC) gaan.
2. Beroepsopleidende leerweg (BOL): leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen met een onderwijsovereenkomst die de opleiding op school (het ROC) volgen en van tijd tot tijd praktijkstages doorlopen bij een erkend leerbedrijf.
3. Assistentopleiding: een beroepsopleiding op niveau 1 volgens de WEB.
4. BBL 2: een (basis)beroepsopleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 volgens de WEB.
5. BBL 3: een beroepsopleiding (vakopleiding) via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 3 volgens de WEB.
6. Opleidingsbedrijf: een door meerdere werkgevers opgerichte, landelijk of regionaal werkende rechtspersoon die met leerling-werknemers een beroepspraktijkvormingsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst sluit en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de WEB optreedt en die een opleidingswerkplaats heeft ingericht en onderhoudt ten behoeve van de uitvoering van het praktijkdeel van de beroepsopleiding bouw of infra.
7. Individueel leerbedrijf: een werkgever die met een leerling-werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst sluit en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de WEB optreedt en die voldoet aan de door het bestuur van Fundeon vastgestelde erkenningcriteria geldend voor bbl voor het individuele leerbedrijf.
8. Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO): de overeenkomst die bij aanvang van de bbl-opleiding wordt gesloten tussen de leerling-werknemer, het opleidingsbedrijf of individueel leerbedrijf, de betrokken onderwijsinstelling en het Kenniscentrum Fundeon, en waarin de rechten en plichten inzake de uitvoering van de beroepspraktijkvorming zijn vastgelegd.
9. Leermeester: de werknemer die voldoet aan de eisen daartoe gesteld door een Kenniscentrum Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (KBB), zoals Fundeon, wiens taak (als omschreven in artikel 66) in belangrijke mate bestaat uit het daadwerkelijk overdragen van vakkennis en het begeleiden en het beoordelen van vorderingen van leerlingen/werknemers in een leerbedrijf met wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan en die daarnaast, in de eventueel resterende tijd, productieve arbeid verricht.
10. Instructeur: de werknemer van een opleidingsbedrijf die op het moment dat de deelnemer niet is uitgeplaatst bij een inlenend bedrijf, verantwoordelijk is voor de opleiding, scholing en begeleiding van de deelnemers binnen de opleidingswerkplaats van het opleidingsbedrijf. Hij voldoet minimaal aan dezelfde eisen als de leermeester.
De werkgever stelt de instructeur in de gelegenheid de cursus 'Leermeester' van Fundeon te volgen. De instructeur moet jaarlijks de verplichte nascholing volgen voor instructeurs van opleidingsbedrijven.
11. Begeleidend vakman: werknemer in een individueel leerbedrijf die tijdens zijn dagelijkse productieve werk leerling-werknemers begeleidt, met name praktische bekwaamheden overdraagt en instrueert. Hij beoordeelt de leerling-werknemer niet.

Artikel 65: Beroepsopleiding voor bouwplaatswerknemers

1. De werkgevers en de werknemers zullen de beroepsopleidingen, in het bijzonder die volgens de beroepsbegeleidende leerweg, bevorderen.
 - a. Daartoe zullen werkgevers zoveel mogelijk de bij hen in dienst zijnde werknemers tot 27 jaar de gelegenheid bieden een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg te volgen



en daartoe een arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aangaan voor de duur van de opleiding voor de kwalificaties B&U of de kwalificaties Infra conform de WEB. Het bedrijf moet daartoe erkend zijn als leerbedrijf. Voor de niveau 1 opleiding is aansluiting gevonden bij de 'stageregeling voor de bouw'.

- b. De werkgever heeft de verplichting met de werknemer tot 27 jaar die daartoe de wens te kennen geeft een arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aan te gaan. Deze verplichting geldt alleen voor door de bedrijfstak gesubsidieerde beroepsopleidingen volgens de beroepsbegeleidende leerweg. Zowel de arbeidsovereenkomst als de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt aangegaan voor de tijdsduur die ten minste gelijk is aan de duur van de onder a. genoemde opleiding.

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

2. Aan de hand van een diagnostische toets wordt voor een leerling-werknemer de (optimale) leerroute uitgezet. Daarnaast wordt voor de leerling-werknemer in kaart gebracht het perspectief op zijn opleiding en de bijbehorende voorwaarden (ook arbeidsvoorwaardelijk). Op deze wijze hebben zowel de leerling-werknemer als de werkgever zicht op het opleidingstraject en de afspraken met de leerling-werknemer.
3. Bij leerling-werknemers van 23 jaar en ouder wordt eerst door Fundeon gekeken of zij hun BBL-diploma via EVC kunnen halen. Indien dat het geval is, kan geen door de bedrijfstak gesubsidieerde BBL-opleiding worden gestart.
4. De arbeidsovereenkomst van een leerling-werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL start, wordt gebaseerd op 40 uur per week waarbij de schooldagen, de dagen waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, niet worden betaald. Bij ziekte op een schooldag bestaat geen recht op loondoorbetaling.
5. De werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde leerling-werknemer voor de duur van de opleiding in de gelegenheid te stellen tot het volgen van theoriescholing. Voor leerling-werknemers die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL starten, geldt daarbij het volgende:
 - Voor leerling-werknemers tot en met 22 jaar vindt deze scholing overdag plaats, op één van de doordeweekse dagen van maandag tot en met vrijdag.
 - Leerling-werknemers van 23 jaar en ouder kunnen kiezen voor het volgen van hun theoriescholing in de avond of op zaterdag. De mogelijkheid om te kiezen voor theoriescholing in de avond of op zaterdag, geldt ook voor de leerling-werknemer tot en met 22 jaar die aansluitend op afronding BBL 2, in het schooljaar 2012/2013 met de BBL 3-opleiding begint.Een leerling-werknemer die zijn opleiding start in dagonderwijs, maakt deze opleiding in dagonderwijs af.
6. Volgt de leerling-werknemer avondonderwijs, dan zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in overleg met de werkgever de arbeidsdag zoveel eerder mogen beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs noodzakelijk is, zulks met behoud van loon.
7. De werkgever zal de leerling-werknemer in de gelegenheid stellen examens af te leggen en andere door de onderwijsinstelling nodig geachte activiteiten te verrichten, zulks met behoud van loon indien deze activiteiten in beroepspraktijkvormingstijd plaatsvinden.
8.
 - a. De werknemer die na afronding van de BBL 2 daartoe de wens te kennen geeft, heeft recht op een arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst bij dezelfde werkgever voor de duur van de BBL 3, teneinde in staat te zijn deze te volgen en af te ronden. Dit tenzij door een onafhankelijke diagnostische toets schriftelijk komt vast te staan dat er gerede twijfel blijkt over de reële mogelijkheden van de leerling-werknemer om met goed gevolg de BBL 3 af te ronden. Het recht geldt alleen voor een door de bedrijfstak gesubsidieerde BBL 3.
 - b. Indien bij aanvang BBL 2 de leerling-werknemer voor BBL 3 geschikt wordt geacht, maar later bij de werkgever twijfels zijn over de reële mogelijkheden van de leerling-werknemer om met goed gevolg de BBL 3 af te ronden, wordt opnieuw een onafhankelijke toets gedaan.
9. De werkgever die met een leerling-werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan, moet voor het verzorgen van het onderricht in de praktijk van het beroep een leermeester aanwijzen.
10. Indien een werknemer een leerling-werknemer, door of namens de werkgever daartoe aangewezen, als begeleidend vakman dient te begeleiden, zal hij als gevolg daarvan gedurende de



aangewezen tijd geen nadelige gevolgen ondervinden met betrekking tot zijn loon. Tevens zal hij van zijn werkgever voldoende tijd en ruimte krijgen om de leerling-werknemer op een verantwoorde wijze te begeleiden.

11. De werkgever is verplicht een werknemer met een beroepspraktijkvormingsovereenkomst die om redenen buiten zijn schuld ontslag is aangezegd, in dienst te houden tot voor hem een nieuwe werkgever is gevonden.
12. Wanneer, ingeval een opleidingsbedrijf als werkgever optreedt, de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt verbroken is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkgevers betrokken bij een opleidingsbedrijf zullen zoveel mogelijk behulpzaam zijn bij het herplaatsen van de betreffende leerling-werknemer bij een werkgever.

Artikel 66: Leermeester

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

- 1 leerling: een vrijstelling van gemiddeld 5% van de arbeidstijd;
- 2 of 3 leerlingen: een vrijstelling van gemiddeld 10% van de arbeidstijd.

De werkgever stelt de leermeester in de gelegenheid de cursus 'Leermeester' van Fundeon te volgen. De leermeester moet eens in de twee jaar de verplichte nascholing volgen voor leermeesters.

Artikel 67: Stageregeling voor de Bouw

1. De werkgever is gehouden de Stageregeling voor de Bouw toe te passen ten aanzien van stagiairs van Technische Universiteit (TU), Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en beroepsopleidende leerweg (BOL 2 t/m BOL 4), die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken doorbrengen in de bouwnijverheid.
2. De Stageregeling voor de Bouw, alsmede de geldende vergoedingen, is op te vragen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties.
3. Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) de beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen.

HOOFDSTUK 8 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 68: Stichting Arbouw

1. Alle werknemers en werkgevers in de bouw hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. Alle werknemers in de bouw hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, individuerichte pakket preventiezorg. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voorwaarde voor uitvoering door de arbodiensten is de aanlevering van inhoudelijke uitvoeringsgegevens aan Arbouw die deze uitsluitend zal gebruiken ten behoeve van kwaliteitsbewaking en wetenschappelijk onderzoek. Deze inhoudelijke gegevens zullen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer door Arbouw niet aan derden worden verstrekt. Voor de inhoud van het individuerichte pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 12 bij deze cao.

Artikel 69: Verzuimbeleid en verzuimregistratie

1. Iedere werkgever is verplicht bij de uitvoering van het wettelijk verplichte ondernemingsbeleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden en verzuim ten minste uitvoering te geven aan hetgeen in bijlage 13 is opgenomen.
2. De werkgever is voorts verplicht een verzuimregistratie bij te houden. Geregistreerd dienen te worden:
 - leeftijd en geslacht;
 - afdeling en functie;
 - het aantal keren dat een werknemer verzuimt;
 - de duur van het verzuim.



De werkgever zal indien daarom door een werknemer wordt verzocht, inzage verstrekken in de in het verzuimregistratiesysteem van die werknemer opgenomen gegevens.

3. De werknemer die zich arbeidsongeschikt heeft gemeld, is verplicht, zolang de eerste controle niet heeft plaatsgehad, thuis te zijn, tenzij een bezoek aan een arts wordt gebracht.

Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen

1. In geval een analyserapport bodemonderzoek is opgesteld, hebben werknemers die op de betrokken grond werkzaamheden moeten verrichten recht op inzage van dat rapport.
2. De werknemer heeft het recht de hem opgedragen werkzaamheden met een sterk vervuילend karakter te weigeren, indien onvoldoende beschermende maatregelen zijn getroffen voor werknemer en/of omgeving.
3. De werkgever dient de fysieke belasting van werknemers als gevolg van trappen lopen en ladders klimmen te beperken door personenliften te plaatsen. Personenliften dienen te worden geïnstalleerd bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingsvloer 15 meter of meer boven het aansluitend terrein is gelegen. Bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingsvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingsvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingsvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig aan de doelstelling ervan, namelijk het beperken van fysieke belasting, geldt dat in overeenstemming met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeengekomen kan worden.

Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen bouwplaatswerknemers

1. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet in tarief werken.
2. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen geen werkzaamheden verrichten bij heistellingen.
3. Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen de werkzaamheden zoals bedoeld onder de nummers 33, 35, 72, 96, 99, 100 en 101 van de functielijst (bijlage 9a-1) niet zelfstandig verrichten. Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden *wel* zelfstandig verrichten wanneer zij:
 - a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor, respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (het diploma Machinist GWW), uitgereikt door Fundeon, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie;
 - b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van het SOMA-college, van het diploma machinist (BBL 3) uitgereikt door Fundeon.
4. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties en aan werknemers die zich bezighouden met werkzaamheden op het gebied van grondboringen, pompputten, sonderingen, bronbemalingen, regeninstallaties, het leggen van buisleidingen en het maken van zinkers en doorpersingen, die zijn tewerkgesteld aan een boorstelling of werkzaam zijn in sleuven en putten, zullen door de werkgever veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld, die moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften en die de werknemer verplicht is daar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is het de werknemer verboden daar arbeid te verrichten. De werkgever dient op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan te geven dat het dragen van helmen verplicht is. Iedere werknemer dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van de hem door de werkgever ter beschikking gestelde doch eigendom van de werkgever blijvende veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal; hij dient voor het behoud daarvan zorg te dragen. De werknemer die zonder veiligheidshelm werkzaamheden op bovengenoemde bouwwerken verricht kan door de werkgever de toegang tot het bouwwerk ontzegd worden. Indien in deze situatie de werknemer de toegang tot het bouwwerk wordt ontzegd, is artikel 7:627 BW van toepassing.
5. De werkgever zal in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de



bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne treffen.

6. De werkgever zal maatregelen treffen opdat vanaf 1 september tot 1 mei op bouwwerken waar binnenwerk moet plaatsvinden, indien noodzakelijk, de betreffende ruimten zo goed mogelijk tochtvrij gemaakt kunnen worden. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de ruimten rondom met glas of ander materiaal zijn afgedicht.
7. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden cement of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilo op het werk te gebruiken.
8. Metsel- en lijmblokken met een gewicht van 14 kilo of meer mogen slechts worden verwerkt met behulp van mechanische hulpmiddelen.
9. Bouwkranen van 15 ton-meter of meer dienen voorzien te zijn van een cabine. De cabines voor kranen en grondverzetmachines dienen te voldoen aan het streefbeeld, opgesteld door de Stichting Arbouw dan wel aan de daarop afgestemde nieuwe NEN-normen.
10. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan teer te verwerken, tenzij na advies van de Stichting Arbouw partijen daarvoor dispensatie verlenen.
11. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en asbesthoudende producten te bewerken of te verwerken. Voor sloop van asbesthoudende producten is een asbestsloopplan verplicht. Het vorenstaande is niet van toepassing voor werkzaamheden die uitgezonderd c.q. vrijgesteld zijn in het Asbestbesluit Arbeidsomstandigheden. Het verwerken van nieuwe asbestcementbuizen is verboden.
12. De hoofdaannemer is verplicht voldoende keetruimte ter beschikking te stellen.
13. Bij bodemsanering en op opslagplaatsen van verontreinigde grond dient het protocol beschreven in de publicatie 'Werken in of met verontreinigde grond en verontreinigd (grond)water', publicatie 132 van het CROW te worden toegepast.
14. In geval bij het zetten van glooiingsstenen stenen dienen te worden verwerkt met een lengte van meer dan 30 centimeter dient de werknemer te beschikken over een hijsinstallatie, een zogenaamde driepoot.
15. In geval tijdens werkzaamheden verricht op een bouwplaats in de Infra-sector gebruik wordt gemaakt van materieel zoals vrachtwagens, walsen en dergelijke zullen de uitlaatpijpen van dit soort voertuigen, voor zover die eigendom zijn van een werkgever die onder de cao valt, verticaal naar boven gericht zijn teneinde te bewerkstelligen dat de werknemers op de bouwplaats zo weinig mogelijk last van de uitgestoten uitlaatgassen zullen ondervinden.
16. De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, dan wel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus in het kader van artikel 62a heeft gevolgd.
17. Wegwerkers zijn verplicht een cursus veilig werken te volgen vooraleer zij worden toegelaten tot wegwerkzaamheden.
18. Torenkranen met een klimhoogte tot de cabine van 30 meter of meer dienen voorzien te zijn van een machinistenlift. Deze verplichting geldt niet indien de montage van de machinistenlift technisch niet mogelijk is, dan wel de klimhoogte tot de cabine gedurende een periode van minder dan twee maanden 30 meter of meer is.
19. Er is een verbod op het gebruik van oplosmiddelrijke producten in afgesloten ruimtes of bij binnenwerk, in verband met het Organo Psycho Syndroom-gevaar.
20. Bij steigerbouw dienen de richtlijnen van het A-blad Steigerbouw te worden gevolgd. Het A-blad is opvraagbaar bij de Stichting Arbouw.

Artikel 70c: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen uta-werknemers

1. Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens de Arbo-wet dan wel het in hoofdstuk 8 van deze cao bepaalde, dienen daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden iedere werknemer die het betreft op schrift verstrekt te worden.



2. Uitvoerders dienen te beschikken over een lijst van veiligheids- en gezondheidsbedreigende stoffen en producten die op het werk worden be- en verwerkt, en van de te nemen voorzorgsmaatregelen.
3. In overleg met en na toestemming van de werkgever kunnen uitvoerders, in het kader van de scholing als bedoeld in artikel 62b, jaarlijks een dag voorlichting en instructie krijgen, gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden op de bouwprojecten.
4. De werkgever zal de uitvoerder zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de cursus stressbestendigheid te volgen.
5. De werkgever zal de in het Besluit Persoonlijke Beschermingsmiddelen genoemde middelen aan zijn uta-werknemers ter beschikking stellen, indien deze werknemers werkzaamheden op de bouwplaats moeten uitvoeren.

Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra

Voor zover werkzaamheden als bedoeld in artikel 32a worden uitgevoerd in de avond en nacht dient daarbij in acht genomen te worden:

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

Artikel 72: Werkdrukmaatregelen uta-werknemers

1. Uta-werknemers hebben recht op begeleiding, ingeval zij als gevolg van werkdruk dreigen uit te vallen of door werkdruk reeds arbeidsongeschikt zijn.
2. De faciliteit bestaat uit intake/check up, individuele begeleiding, coaching en behandeling.
3. Financiering van deze voorziening vindt plaats vanuit het O&O-fonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 73: Regeling bouwplaatswerknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderung bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden

1. De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken werknemers, waarbij zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers in acht worden genomen, wanneer en hoe lang als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht niet kan worden gewerkt. Indien geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer bestaat gelden de volgende bepalingen.
2. De werknemer heeft tijdens vorst bij buitenwerkzaamheden waarbij hij direct aan de buitenlucht is blootgesteld, het zelfstandig recht zijn werkzaamheden te staken, indien sprake is van één of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a. een gevoelstemperatuur van -6° Celsius of lager. Hierbij geldt niet de voorwaarde dat sprake moet zijn van vorst;
 - b. rijwegen dan wel looppaden niet in begaanbare staat verkeren;
 - c. geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking is gesteld;
 - d. er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen.
3. Indien een van de hierboven genoemde situaties zich uiterlijk om 10.30 uur nog voordoet, is de werknemer gerechtigd het werk te verlaten. De gevoelstemperatuur volgens de 10 uur-meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het bouwproject, waar de werknemer werkzaam is, zich bevindt, is daarbij bepalend. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is terug te vinden op de websites van cao-partijen en op www.vorstverlet.nl.
4. De werkgever is in geval van arbeidsverhinderung in verband met ongunstige weersomstandigheden verplicht aan de werknemer het vast overeengekomen loon door te betalen. Indien een prestatiebevorderend systeem van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 45 dient het vast overeengekomen loon te worden vermeerderd met de gemiddelde prestatiepremie van de overige



dagen in de betreffende loonbetalingsperiode van vier weken of een maand waarin het vorstverzuim valt, dan wel indien vorstverzuim de gehele betreffende loonbetalingsperiode omvat, het gemiddelde over de voorgaande loonbetalingsperiode.

5. Weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet of minder kan worden gewerkt, zullen geen reden zijn tot korting van loon of het geven van ontslag. Een vóór deze arbeidsverhinderend aangezegd ontslag, dan wel een ontslag dat voortvloeit uit het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt hierdoor echter niet opgeschort. Evenmin verzet deze arbeidsverhinderend zich tegen ontslag op staande voet, wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. De werkgever is verplicht de werknemer in geval van ontslag wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW daarvan direct mondeling mededeling te doen.
6. De loondoorbetalingverplichting voor de werkgever geldt ook, indien sprake mocht zijn van een verschil van mening over de vraag of door de werknemer al dan niet terecht een beroep is gedaan op het bepaalde in lid 2 en/of 3 van dit artikel.
7. Indien de werkgever, ondanks zijn verplichting daartoe, het loon van de werknemer niet doorbetaalt, kan die verplichting op aanvraag van de werknemer worden overgenomen door het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst. De werknemer dient bij zijn aanvraag aan te tonen:
 - a. dat sprake is van een dienstbetrekking waaraan hij zijn aanspraken ontleent;
 - b. wat de omvang van zijn aanspraken uit die dienstbetrekking op het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst is;
 - c. dat hij zijn werkgever schriftelijk ter nakoming van diens verplichtingen ter zake aangetekend heeft gemaand.
8. Indien het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst aan de werknemer een loondervingsuitkering verstrekt, verwerft het fonds op de werkgever een zelfstandig recht op invordering van een bedrag, gelijk aan de uitkering die aan de werknemer is gedaan, vermeerderd met administratie- en incassokosten en wettelijke rente. Indien een werknemer, hangende een aanvraag om uitkering door het Garantiefonds, alsnog van zijn werkgever voldoening van het hem toekomende loon verkrijgt, dient de aanvraag terstond via een schriftelijke kennisgeving door de werknemer te worden ingetrokken. Ten onrechte verstrekte loondervingsuitkeringen dan wel verstrekte voorschotten daarop worden van de werknemer teruggevorderd.
9. De werkgever, die meent dat de werknemer ten onrechte zijn werkzaamheden op grond van een omstandigheid zoals genoemd in lid 2 heeft gestaakt, kan Weerverletbestrijding verzoeken te toetsen of zulks terecht is gebeurd. Indien blijkt dat de staking van de werkzaamheden ten onrechte is geschied, is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden direct te hervatten, voor zover de omstandigheden zoals bedoeld in lid 2 dat op dat moment toelaten.

Voorts gelden de volgende bijzondere bepalingen:

10. Indien werknemers in de steigerbouw werkzaamheden verrichten bij een gevoelstemperatuur van -6° Celsius of lager zullen deze werknemers, onder handhaving van de gebruikelijke begin- en eindtijden van de werkdag, vier maal 1,5 uur effectief op de werkplek werkzaam zijn afgewisseld met een opwarm-pauze van telkens minimaal 15 minuten. De benodigde aan- en aflooptijd is niet in deze effectieve werktijd van 1,5 uur inbegrepen. Op één werkdag kunnen maximaal vier shifts van effectief 1,5 uur worden gepland onder doorbetaling van het vast overeengekomen loon. Werknemers in de steigerbouw die zijn ingedeeld in de bouw kunnen tijdens vorst ook worden ingezet in de industriële steigerbouw, onder toepassing van dezelfde voorwaarden die gelden voor de industriële steigerbouw.
11. Bij arbeidsverhinderend door te weinig licht, mist, regen, wind, vorst of uitzonderlijk hoge of lage waterstand zullen de niet gewerkte uren als arbeidsuren worden beschouwd.
12. Bij arbeidsverhinderend als gevolg van uitzonderlijk hoge of lage waterstand geldt dit slechts over de werkdag waarop de arbeidsverhinderend ontstaat.
13. Onverminderd het bepaalde onder lid 11 geldt het onder lid 12 bepaalde voor de grond-, water- en wegebouw slechts over de eerste vijf werkdagen, indien de arbeidsverhinderend is ontstaan als gevolg van uitzonderlijk hoge waterstand ten gevolge van bijzonder zware regenval, alsmede een zodanige wateroverlast door ondoorlaatbaarheid van de bodem, dat niet meer kan worden gewerkt op het werkterrein of de bouwplaats dan wel het werkterrein of de bouwplaats onbegaanbaar is en de opdrachtgever de arbeid verbiedt.



Na artikel 74 worden de volgende artikelen en bijlagen toegevoegd:

'Artikel 75: Voorziening bij ongeval

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

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

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

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

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 76: Loondoorbetaling bij ziekte

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

Artikel 77a: Arbeidsongeschiktheid bouwplaatswerknemers als gevolg van arbeid voor derden

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

Artikel 77b: Arbeidsongeschiktheid uta-werknemers als gevolg van arbeid voor derden

1. Het in artikel 76 lid 2 gestelde is – voor wat betreft het bovenwettelijke deel van de loondoorbetaling – niet van toepassing, indien de werknemer – ook al zou hij minder arbeidsongeschikt zijn – enige vorm van arbeid voor derden verricht.
2. Indien en voor zover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemers tegenover één of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de betrokken werknemer zijn volledige medewerking te verlenen de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. Als schade wordt hier bedoeld het bedrag voortvloeiend uit de loondoorbetalingsverplichting (inclusief de daarbij behorende vakantietoeslag) ex artikel 76 lid 2, alsmede een door de werkgever ten behoeve van de werknemer ontvangen uitkering krachtens de Ziektewet en/of een verhoogde WAO- of WIA-uitkering. De uit artikel 76 lid 2 voortvloeiende verplichtingen van de werkgever aan de werknemer blijven onverminderd van kracht.

Artikel 78: Re-integratie

1. In aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter zal de werkgever ten behoeve van de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer een re-integratiebedrijf inschakelen. Het re-integratiebedrijf moet het Blik op Werk Keurmerk (Borea Keurmerk) of een aantoonbaar gelijkwaardig kwaliteitsniveau hebben. Indien 14 weken na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid nog niet aan deze verplichting is voldaan, heeft de werknemer het zelfstandig recht om naar een re-integratiebedrijf met het Blik op Werk Keurmerk (Borea Keurmerk) of een aantoonbaar gelijkwaardig kwaliteitsniveau te gaan voor opleiding, begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald vanuit het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid. Het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid zal deze kosten verhalen op de werkgever.
2. In de periode van zes maanden na de werkhervatting bij een andere werkgever neemt het re-integratiebedrijf twee keer contact op met de werknemer om naar zijn situatie te informeren.



Indien bij werknemer/cliënt de behoefte bestaat aan één of meerdere gesprekken, dan zijn de kosten die hieraan verbonden zijn voor rekening van de werkgever bij wie het re-integratieproces is gestart.

Artikel 79: Bonus bij re-integratie in het tweede ziektejaar

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

Artikel 81: Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten

1. Werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) bij 80-100% arbeidsongeschiktheid, hebben recht op een eindejaarsuitkering. De uitkering wordt in december van elk jaar betaalbaar gesteld.
2. In de situatie dat de werkgever aan een werknemer een aanvulling tot 100% op de uitkering verstrekt, kan deze werkgever het met de eindejaarsuitkering overeenkomende bedrag in mindering brengen op de aanvulling zodat de situatie wordt voorkomen dat de arbeidsongeschikte werknemer meer zou ontvangen dan een werknemer in actieve dienst.
3. Werknemers die vóór 1 januari 2006 volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren in de zin van de WAO en wier volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich na 1 januari 2006 heeft voortgezet, behouden het – in artikel 31 lid 5 van de CAO voor het Bouwbedrijf 2002-2004 (AI nr. 9992, gepubliceerd in Staatscourant nr. 187 d.d. 29 september 2003) dan wel artikel 18 lid 6 van de CAO voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in de bouwbedrijven (AI nr. 9995, gepubliceerd in Staatscourant nr. 188 d.d. 30 september 2003) beschreven – recht op de eindejaarsuitkering naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
4. Bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die aan de voorwaarden als bedoeld in lid 1 of 2 van dit artikel voldoet de voor hem geldende eindejaarsuitkering naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid in het betreffende kalenderjaar.
5. De bouwplaatswerknemer moet om in aanmerking te komen voor de in lid 1, 2 of 3 van dit artikel bedoelde uitkering via de vakbondsconsulent een aanvraag indienen bij het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 82: Eenmalige uitkering bij werkloosheid

1. Een werknemer die werkloos wordt en voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden in het



reglement van het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid heeft aanspraak op een aanvulling ineen van € 425,-.

2. De werknemer moet zich, om in aanmerking te komen voor de uitkering als bedoeld in lid 1, via de vakbondsconsulent, melden bij Cordares.

Artikel 83: Pensioenopbouw bij werkloosheid

Voor de werknemer die direct aansluitend op zijn dienstbetrekking met zijn werkgever recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Werkloosheidswet wordt, indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals vastgelegd in het Reglement Aanvullingen en uitkeringen van de Stichting Aanvullingsfonds, gedurende maximaal 6 maanden na aanvang van die uitkering een bedrag aan de pensioenuitvoerder betaald ten behoeve van de voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw.

HOOFDSTUK 10 BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN EN PENSIOEN

Artikel 84: Sociale Fondsen

1. Er is een CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid (CAO BTER). In de CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:
 - de stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid;
 - de stichting Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 86: Collectieve excedentregeling uta-werknemers

1. *Definities*
In dit artikel wordt verstaan onder:
 - *pensioenloon*: het bruto jaarsalaris van de werknemer vermeerderd met 8% vakantietoeslag en een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering. Het pensioenloon van de werknemer wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform de samengestelde wijziging van de salarissen van uta-werknemers volgens deze cao over het voorafgaande kalenderjaar;
 - *maximum pensioenloon*: het in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) vastgelegde maximale pensioenloon. In 2012 bedraagt dit pensioenloon € 54.397,69 (inclusief 8% vakantietoeslag). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform het reglement van het bpfBOUW;
 - *maximum excedentloon*: het maximale pensioenloon waarop de collectieve excedentregeling van toepassing kan zijn. In 2012 is dit bedrag € 82.971,59. Het wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd conform de samengestelde wijziging van de salarissen van uta-werknemers volgens deze cao over het voorafgaande kalenderjaar.
2. *Collectieve excedentregeling*
 - a. De collectieve excedentregeling is bedoeld voor de werknemer die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, die meer verdient dan het maximum pensioenloon en voldoet aan de voorwaarden zoals vermeld in bijlage 15c.
 - d. De collectieve excedentregeling is ondergebracht in de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in het bouwbedrijf (VUT-UTA). Deze regeling is vastgelegd in het reglement VUT-UTA van bpfBOUW.
3. *Part-time werk*
Indien een werknemer korter dan de normale arbeidsduur werkt, worden de in dit artikel genoemde bedragen naar rato verlaagd.
4. *Eerder of later uittreden*
Voor de werknemer die eerder of later dan de eerste dag van de maand waarin hij 62 jaar wordt, doch uiterlijk voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd, wil uittreden wordt de uitkering verlaagd respectievelijk verhoogd op basis van algemeen aanvaarde uitgangspunten.

HOOFDSTUK 11 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 88: Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming dan



wel werkobject dat daarvoor in aanmerking komt een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 89: Bevoegdheden ondernemingsraad

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

1. De werkgever dient met de ondernemingsraad overeenstemming te bereiken over de afwijkende regeling/bepaling. De afwijkende regeling/bepaling dient per saldo minimaal gelijkwaardig te zijn aan de regeling/bepaling van deze cao, met uitzondering van artikel 70a lid 3. Indien geen overeenstemming wordt bereikt geldt de regeling/bepaling van deze cao.
2. De ondernemingsraad kan zich laten bijstaan door vakbondscontactpersonen als bedoeld in artikel 88 en door externe vertegenwoordigers van organisaties, partij bij deze cao.
3. De duur van de afwijkende regeling/bepaling is maximaal gelijk aan de looptijd van deze cao. De afwijkende regeling/bepaling kan niet stilzwijgend verlengd worden.
4. De leden van de ondernemingsraad hebben tijdens werktijd aanspraak op minimaal zestig uren per jaar ten behoeve van onderling overleg en beraad met behoud van loon, en aanspraak op minimaal vijf dagen per jaar ten behoeve van scholing en vorming met behoud van loon.
5. De ondernemingsraad is verplicht in die gevallen waarin hij van de cao afwijkt (de artikelen 23 lid 8, 34 lid 8, 55 lid 5, 50 lid 7, 51 lid 10, 56 lid 4 en 70a lid 3), het voorgenomen besluit over die regelingen inclusief de consequenties daarvan vroegtijdig ter raadpleging voor te leggen aan de in de onderneming werkzame en bij de regelingen betrokken werknemers. Deze raadpleging moet zo gebeuren dat toetsing van het draagvlak mogelijk is.

Artikel 90: Medezeggenschap in bouwcombinaties

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

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

Artikel 91: Fusie

1. Het bepaalde in dit artikel is alleen van toepassing, wanneer in een van de bij de fusie betrokken, in Nederland gevestigde ondernemingen in de regel 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 het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alsmede de bepalingen van dit artikel in acht nemen.
3.
 - a. Indien de verwachting gewettigd is, dat de fusie wellicht doorgang zal vinden, zal de werkgever zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties partij bij deze cao 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 de werknemersorganisaties partij bij deze cao, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad, voor zover aanwezig, in kennis stellen van het door hem voorgenomen besluit tot de fusie en daarbij een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Vervolgens zal de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen over het voorgenomen besluit advies uit te brengen.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking



zullen de werkgevers- en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot een door betrokken partijen overeen te komen tijdstip. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de Ondernemingsraden.

6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op tijdelijke bouwcombinaties.

Artikel 92: Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting

1. Wat in de navolgende leden wordt bepaald, is alleen van toepassing op ondernemingen met in de regel ten minste 25 werknemers.
2. De werkgever, die overweegt
 - zijn bedrijf over te dragen anders dan in de zin van een fusie, dan wel
 - zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de bepalingen van dit artikel in acht nemen.
3. a. In verband daarmee zal de werkgever, wanneer de verwachting gewettigd is dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden, zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties onverwijld en bij voorkeur schriftelijk daarvan in kennis te stellen.
b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor alle werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad, voor zover aanwezig, in kennis stellen van het door hem voorgenomen besluit tot de in lid 2 van dit artikel genoemde overdracht of sluiting en daarbij een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor het besluit, de te verwachten gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Vervolgens zal de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen over het voorgenomen besluit advies uit te brengen.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a. en b. van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot een door betrokken partijen overeen te komen tijdstip. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op de beëindiging van een bouwobject en op een tijdelijke bouwcombinatie. Onder tijdelijke bouwcombinatie wordt verstaan een tijdelijke combinatie, die voor één object wordt aangegaan.

Artikel 93: Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming

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

Artikel 94: Sociaal Jaarverslag

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



HOOFDSTUK 12 PARTIJENAFSPRAKEN

Artikel 96: Regionale commissies

1. In vijf regio's verspreid over Nederland zijn zogenaamde regionale commissies ingesteld. De adressen van deze commissies zijn opgenomen in bijlage 16.
2. De commissies zijn samengesteld uit een gelijk aantal personen uit werkgevers- en werknemersorganisaties en omvat ten minste vier en ten hoogste acht leden.
3. De commissies hebben tot doel:
 - a. het bevorderen van goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers in de regio werkzaam, alsmede het voorkomen en tegengaan van alles, wat deze goede samenwerking bedreigt;
 - b. het bevorderen van de juiste naleving en doorvoering van de bepalingen van deze cao.
4. De commissies hebben binnen deze doelstelling tot taak:
 - a. het houden van toezicht op afdracht van premies aan de fondsen als genoemd in artikel 84 van deze cao;
 - b. de naleving van de vakantiebepalingen, waaronder de afdracht aan het Tijdsparafonds;
 - c. het tegengaan van beunhazerij. In dit verband dienen werkgevers en werknemers de commissie in de desbetreffende regio in te lichten ingeval van illegale uitvoering van bouwwerken;
 - d. het bevorderen van de beroepsopleiding;
 - e. het bevorderen van de naleving van de wettelijke bescherming van de werknemers in de bedrijfstak. Onder andere ten aanzien van de veiligheid op de werkobjecten en in de werkplaatsen, van de gezondheid, hygiëne en van de schaftgelegenheden.
 - f. het door bemiddeling bevorderen van een minnelijke oplossing van een geschil of dreigend geschil tussen werkgever(s) en werknemer(s) over het niet in acht nemen van bepalingen van deze cao.

BIJLAGE 1: VOORBEELDEN CULTUURTECHNISCHE EN CIVIELTECHNISCHE WERKZAAMHEDEN ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1 LID 14 EN LID 15

- a. de aanleg van buisleidingen in eigen beheer voor drainage ten behoeve van landbouw, bewerking van grond en zand ten behoeve van een agrarische bestemming en de incidentele aanleg van duikers ten behoeve van ontsluiting van een landbouwperceel, welke als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat moeten worden.
- b. het aanleggen, verbeteren of onderhouden van sportvelden en andere recreatieobjecten alsmede alle andere grondwerken ten behoeve van cultuurtechnische, civieltechnische sport-, recreatie- en andere objecten, beplantingen en groenstroken langs wegen. Hierbij is het uitgangspunt dat, indien er een bouw/aanlegvergunning vereist is, het civieltechnische werkzaamheden zijn, met uitzondering van de aanleg en het onderhoud van het groen alsmede drainage en de bovenste grondlaag ten behoeve van het groen, welke cultuurtechnische activiteiten zijn.
- c. de te onderscheiden cultuurtechnische werkzaamheden bij inpoldering en ruilverkaveling; de ontsluiting van gronden en ruilverkaveling dienen als cultuurtechnische werkzaamheden opgevat te worden, indien er sprake is van daarmee samenhangende grondbewerking (ploegen, eggen, zaaien, egaliseren van de toplaag van de grond ten behoeve van de plantaardige bestemming etcetera) en als civieltechnische werkzaamheden indien er sprake is van grondverwerking in de zin van landinrichting (de aanleg van wegen, watergangen en gemalen).

Toelichting ad b en c:

In geval van partiële aanneming en uitvoering van werken (sportvelden, recreatieparken, wegenbouw en ruilverkaveling) kan onverkort het onderscheid in civieltechnisch en cultuurtechnisch werk worden gehanteerd. Wanneer bovengenoemde werken integraal door één onderneming worden aangenomen en uitgevoerd, zal het onderscheid in civiel-/cultuurtechnisch werk gehanteerd kunnen worden voorzover deelwerkzaamheden functioneel van elkaar onderscheiden kunnen worden.

BIJLAGE 2: TOEPASSING CAO VOOR DE BOUWNIJVERHEID VOOR UITZENDKRACHTEN ALS BEDOELD IN ARTIKEL 6

I. Van toepassing zijnde artikelen voor uitzendkrachten in een bouwplaatsfunctie

Onderstaand wordt de toepassing van artikel 6 van de CAO voor de Bouwnijverheid 2012, in combinatie met de bepalingen uit de ABU CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 en de NBBU CAO voor



Uitzendkrachten 2009-2013 nader uitgewerkt (de met * gemarkeerde bepalingen gelden tevens voor nieuwkomers). Voor zover nodig zijn de artikelen voorzien van een toelichting. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming onderstaande bepalingen correct toepast.

Artikel 7: Buitenlandse werknemers (*)

Integraal van toepassing, inclusief bijlage 3.

Artikel 18: Introductie (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 23: De normale arbeidsduur en arbeidstijden (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 24: Normregeling Arbeidstijden (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 25: Deeltijdwerk (*)

Een verzoek van de uitzendkracht om zijn arbeidsduur aan te passen wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De bepalingen van artikel 25 van deze cao zijn daarbij van toepassing, met uitzondering van lid 2 (voor zover het de verwijzing betreft naar de artikelen 35a, 38, 44, 53 en 57) en lid 5. Voor nieuwkomers is bovendien in lid 2 de verwijzing naar artikel 36a en in lid 4 de verwijzing naar artikel 51 niet van toepassing.

Artikel 26a: Vierdaagse werkweek

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 3, 7 en 8 van artikel 26a, en wel als volgt:

- Een vakkracht van 55 jaar of ouder kan de inlenende werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur).
- Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de vakkracht de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
- Om tot een vierdaagse werkweek te komen, gebruikt de vakkracht zijn vakantiedagen en zijn roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra vakantiedagen (voor 55-60-jarigen: 10, voor ouder dan 60: 13), de zogenaamde seniorendagen.
- In onderling overleg tussen de vakkracht en de inlenende werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week.
- Indien er onvoldoende verlofdagen en roostervrije dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de vakkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De vakkracht kan de inlenende werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen.

Artikel 27: Onderhoudswerk op zaterdag (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 29: Niet-verplicht overwerk (*)

Integraal van toepassing m.u.v. lid 1b. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 30: Overwerkvergoeding (*)

Integraal van toepassing met uitzondering van de verwijzing in lid 1 naar artikel 28. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.



Artikel 32a: Verschoven uren Infra (*)

Integraal van toepassing, met uitzondering van de laatste volzin van lid 1i. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 32b: Verschoven uren Tijwerk (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 33: Ploegendienst (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemers' worden de uitzendkrachten bedoeld.

Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst

Integraal van toepassing m.u.v. de verwijzing in lid 8 naar artikel 89. Met 'de werknemer' wordt de vakkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 35a: Vakantie

De leden 1 en 2 zijn van toepassing voorzover deze betrekking hebben op de extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Voor vakkrachten van 55 tot en met 59 jaar zijn er tien extra verlofdagen, voor vakkrachten ouder dan 60 dertien.

Artikel 36a: Roostervrije dagen

Van toepassing zijn lid 1, 2, 3a en 5 van artikel 36a en lid 8a en b van artikel 20a, en wel als volgt:

- Vakkrachten als bedoeld in artikel 6 lid 2 hebben recht op 22 roostervrije dagen op jaarbasis.
- Tien roostervrije dagen worden collectief in de onderneming vastgesteld, de overige zijn vrij opneembaar. Voor de tien collectief vast te stellen roostervrije dagen volgt de inlenende werkgever de procedure als beschreven in artikel 36a lid 3a.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen:
 - a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken vakkracht nog recht heeft.
 - b. Indien blijkt dat de vakkracht op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.
 - c. Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de vakkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging de vakkracht meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.

Artikel 41a: Functie-indeling (*)

Alleen lid 1 en 4 van artikel 41a zijn van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 42a t/m 42d: Garantielonen (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen (*)

Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de uitzendkracht de volgende structurele loonsverhogingen:

- Per 1 april 2012: 1,00%
- Per 1 augustus 2012: 0,75%

In de loontabellen van bijlage 10a zijn deze verhogingen reeds verwerkt.



Artikel 45: Prestatiebeloning

Artikel 45 is als volgt van toepassing:

- De vakkracht die ter beschikking wordt gesteld in een onderneming of op een object, waar een prestatietoeslag geldt, heeft tevens recht op deze prestatietoeslag.
- Bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere functiegroep, mag deze verhoging niet in mindering worden gebracht op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke.

Artikel 50: Reiskostenvergoeding (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever. Enkel het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt verstrekt.

Artikel 51: Reisurevergoeding

Integraal van toepassing, met uitzondering van de verwijzingen naar de chauffeurstoelage in lid 2 en lid 4.

Met 'de werknemer' wordt de vakkracht bedoeld.

Artikel 55: Vergoeding bij verafgelegen werken (*)

Lid 1 en 2 van artikel 55 zijn van toepassing. Waar gesproken wordt over 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 56: Vergoeding werkkleding en gereedschap (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 70a en 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemers' worden de uitzendkrachten bedoeld.

II. Van toepassing zijnde artikelen voor uitzendkrachten in een UTA-functie

Onderstaand wordt de toepassing van artikel 6 van de CAO voor de Bouwnijverheid 2012, in combinatie met de bepalingen uit de ABU CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 en de NBBU CAO voor Uitzendkrachten 2009-2013 nader uitgewerkt (de met * gemarkeerde bepalingen gelden tevens voor nieuwkomers). Voor zover nodig zijn de artikelen voorzien van een toelichting. De inlenende werkgever dient erop toe te zien dat de uitzendonderneming onderstaande bepalingen correct toepast.

Artikel 7: Buitenlandse werknemers (*)

Integraal van toepassing, inclusief bijlage 3.

Artikel 18: Introductie (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 23: De normale arbeidsduur en arbeidstijden (*)

Van toepassing zijn de leden 1, 2 en 5 t/m 9 van artikel 23. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 24: Normregeling Arbeidstijden (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.



Artikel 25: Deeltijdwerk (*)

Van toepassing zijn lid 1 en 5 van artikel 25. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 26b: Vierdaagse werkweek

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 6, 10 en 11 van artikel 26b, en wel als volgt:

- Een vakkracht van 55 jaar of ouder kan de inlenende werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot vier dagen (32 uur).
- Een vierdaagse werkweek kan ingaan vanaf het moment dat de vakkracht de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en een vierdaagse werkweek over de rest van het kalenderjaar mogelijk is.
- Om tot een vierdaagse werkweek te komen, gebruikt de vakkracht zijn vakantiedagen en zijn roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra vakantiedagen (voor 55-60-jarigen: 9, voor ouder dan 60: 11), de zogenaamde seniorendagen.
- In onderling overleg tussen de vakkracht en de inlenende werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkkelijk over het jaar gespreid en schriftelijk vastgelegd minimaal één maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel voorafgaande aan het volgende kalenderjaar. In weken waarin een feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag valt, geldt deze feest- of in de onderneming vastgestelde roostervrije dag als de vrije dag van die week.
- Indien er onvoldoende verlofdagen en roostervrije dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de vakkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De vakkracht kan de inlenende werkgever verzoeken op enig moment de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van vijf dagen.

Artikel 27: Onderhoudswerk op zaterdag (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 31: Overwerk (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 35b: Vakantie

De leden 1, 2 en 5 zijn van toepassing voorzover deze betrekking hebben op de extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Voor vakkrachten van 55 tot en met 59 jaar zijn er negen extra verlofdagen, voor vakkrachten ouder dan 60 elf.

Artikel 36b: Roostervrije dagen

Van toepassing zijn de leden 1, 2, 3, 4, 6 en 7 van artikel 36b en lid 7a en b van artikel 20b, en wel als volgt:

- Vakkrachten als bedoeld in artikel 6 lid 3 hebben recht op zeventien roostervrije dagen op jaarbasis. Zij ontvangen vijftien dagen in tijd en de waarde van twee dagen wordt additioneel aan de vakkracht uitgekeerd. Dit als compensatie voor het niet ontvangen van een levensloopbijdrage door de werkgever, die wel geldt voor vaste medewerkers.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
- Indien de vakkracht in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen.
 - a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken vakkracht nog recht heeft.
 - b. Indien blijkt dat de vakkracht op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.
 - c. Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de vakkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging van het dienstverband de vakkracht meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.



Artikel 41b: Functie-indeling (*)

Lid 1, 2 en 3 van artikel 41b zijn van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 43: Salarisschalen (*)

Integraal van toepassing, met uitzondering van lid 4a. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen (*)

Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de uitzendkracht de volgende structurele salarisverhogingen:

- Per 1 april 2012: 1,00%
- Per 1 augustus 2012: 0,75%

In de salaristabellen van bijlage 10b zijn deze verhogingen reeds verwerkt. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 54: Reis- en verhuiskostenvergoeding (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever. Enkel het belastingvrije deel van € 0,19 per km wordt verstrekt.

Artikel 70a en 70c: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen (*)

Integraal van toepassing. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

BIJLAGE 3: TOEPASSING CAO VOOR DE BOUWNIJVERHEID VOOR BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN ALS BEDOELD IN ARTIKEL 7

DEEL I: INVENTARISATIE EN UITWERKING TOEPASSELIJKE BEPALINGEN

Overeenkomstig de bepalingen van de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 7 de volgende artikelen van deze cao van toepassing.

Tabel 1: Overzicht

Onderwerpen WAGA	cao-artikelen
Algemeen	Artikel 1: Definities Artikel 13: Nalevingonderzoeken Artikel 40: Begrippen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 23: Normale arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 24: Normregeling Arbeidstijden Artikel 27: Onderhoudswerk op zaterdag Artikel 29 en 31: Overwerk Artikel 32a: Verschoven uren Infra Artikel 32b: Verschoven uren Tijwerk Artikel 33: Ploegendienst Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst Artikel 38: Kort verzuim
Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat	Artikel 20a en 20b: Beëindiging dienstverband Artikel 35a en 35b: Vakantie Artikel 36a en 36b: Roostervrije dagen Artikel 37: Feestdagen



Onderwerpen WAGA	cao-artikelen
Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen	Artikel 30 en 31: Overwerkvergoeding Artikel 32a: Toeslag verschoven uren Infra Artikel 32b: Toeslag verschoven uren Tijwerk Artikel 33: Toeslag ploegendienst Artikel 34: Vergoeding bereikbaarheidsdienst Artikel 41a en 41b: Functie-indeling Artikel 42a t/m 42d en 43: Garantielonen en salarisschalen Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen Artikel 45: Prestatiebeloning Artikel 46a en 46b: Vakantietoeslag Artikel 49: Wijze van loonbetaling Artikel 50 en 54: Reiskostenvergoeding Artikel 51: Reisurenvergoeding Artikel 52: Chauffeurstoeslag Artikel 53: Premie schadevrij rijden Artikel 55: Vergoeding verafgelegen werken Artikel 56: Vergoeding werkkleding en gereedschap Artikel 57: Toeslag steenzetterswerkzaamheden
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 6: Uitzendarbeid
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 56: Persoonlijke beschermingsmiddelen Artikel 70a, 70b en 70c: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen Artikel 71: Veiligheid verschoven uren Infra Artikel 73 en 74: Ongunstige weersomstandigheden
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen	Artikel 29: Verbod op overwerk door jongeren Artikel 45: Verbod op werken in tarief door jongeren
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	

Tabel 2: Uitwerking van toepassing zijnde bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 1: Definities	Integraal
Artikel 6: Uitzendarbeid	Lid 1 t/m 5 Lid 6: 'De cao-bepalingen, genoemd onder lid 2 t/m 5 van dit artikel: zijn nader uitgewerkt en verbijzonderd in bijlage 2 van deze cao; zijn voor buitenlandse uitzendkrachten van toepassing voor zover ze ook zijn opgenomen in bijlage 3 van deze cao.' Lid 7: 'Onder vakkracht in bouwplaatsfuncties wordt verstaan de uitzendwerknemer die: a. een beroepsopleiding in de bouw volgt of een diploma heeft van een beroepsopleiding in de bouw; of b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van deze cao heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).' Lid 8: 'Onder vakkracht in uta-functies wordt verstaan de uitzendwerknemer die: a. in het bezit is van een diploma van gelijk of vergelijkbaar niveau als niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg in Nederland in een bouwtechnische richting; of b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden uta-werkzaamheden in de zin van deze cao heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van uitzendarbeid in de bouw).' Lid 9
Artikel 13: Nalevingonderzoeken	Integraal
Artikel 20a: Beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers	Lid 8a Lid 8b: 'Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband met als reden zeer verwijtbaar gedrag van de werknemer, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.'



Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 20b: Beëindiging dienstverband uta-werknemers	Lid 6 Lid 7a en b: 'Indien bij opzegging van het dienstverband blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht zal kunnen doen gelden op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dagen dienen deze dagen alsnog in overleg met de werkgever vóór de beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen. Alleen wanneer het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel bij beëindiging van het dienstverband met als reden zeer verwijtbaar gedrag van de werknemer, kan in geval bij de beëindiging van het dienstverband de werknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, de werkgever deze meerdere dag(en) met de werknemer verrekenen.'
Artikel 23: Normale arbeidsduur en arbeidstijden	Lid 1 t/m 7
Artikel 24: Normregeling Arbeidstijden	Integraal
Artikel 27: Onderhoudswerk op zaterdag	Integraal
Artikel 29: Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers	Lid 1: 'Wanneer in bijzondere gevallen de omstandigheden dat vereisen, kan de werkgever na overleg en met instemming van 70% van de daarbij betrokken werknemers bepalen dat overwerk wordt verricht, met inachtneming van de volgende bepalingen.' Lid 2 t/m 8
Artikel 30: Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers	Integraal
Artikel 31: Overwerk uta-werknemers	Integraal
Artikel 32a: Verschoven uren Infra	Lid 1, behoudens laatste volzin van punt i Lid 2 en 3
Artikel 32b: Verschoven uren Tijwerk	Integraal
Artikel 33: Ploegendienst	Integraal
Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst	Lid 1 t/m 7 Lid 8, behoudens laatste volzin
Artikel 35a: Vakantie bouwplaatswerknemers	Lid 1 t/m 7 Lid 8, alleen eerste volzin Lid 9c
Artikel 35b: Vakantie uta-werknemers	Lid 1 t/m 3 Lid 5: 'Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen het aantal verlofdagen dat uitstijgt boven de 25 inzetten als extra seniorendagen.' Lid 6 t/m 8 Lid 10c
Artikel 36a: Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers	Lid 1 Lid 2: 'In het kader van deze cao is het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar vastgesteld op 22. Van de 22 roostervrije dagen per kalenderjaar worden: a. 10 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 3a genoemde regeling; b. 12 dagen vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Het verzoek wordt in ieder geval gehonoreerd indien dit twee weken voor aanvang aan de werkgever kenbaar is gemaakt.' Lid 3a Lid 5
Artikel 36b: Roostervrije dagen uta-werknemers	Lid 1 Lid 2 t/m 4 Lid 6 Lid 7
Artikel 37: Feestdagen	Integraal
Artikel 38: Kort verzuim	Lid 1: 'In de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer gedurende in totaal maximaal drie werkdagen per kalenderjaar recht op vrijaf, met doorbetaling van het vast overeengekomen loon: (...)' Rest lid 1 ongewijzigd Lid 6 en 7
Artikel 40: Begrippen	Lid 1 t/m 3 Lid 7 t/m 9
Artikel 41a: Functie-indeling bouwplaatswerknemers	Lid 1, met dien verstande dat voor buitenlandse werknemers een aangepaste functie-indeling geldt (zie deel II van deze bijlage). Lid 4
Artikel 41b: Functie-indeling uta-werknemers	Lid 1, met dien verstande dat voor buitenlandse werknemers een aangepaste functie-indeling geldt (zie deel II van deze bijlage). Lid 2 en 3
Artikel 42a t/m 42d: Garantielonen bouwplaatswerknemers	Zie aparte uitwerking in deel III van deze bijlage. 42a lid 7: 'De jeugdige werknemer die gehuwd is, heeft aanspraak op het loon van een drie jaar oudere werknemer.' 42a lid 8a: 'In afwijking van het in de voorgaande leden gestelde, betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal.' 42a lid 8b



Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 43: Salarisschalen uta-werknemers	Lid 1 Lid 2: 'De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een salaris betalen dat ligt op of boven het minimum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen zijn opgenomen in tabel 1, van bijlage 10b.' Lid 3: 'De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een salaris betalen dat ligt op of boven het minimum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. De salarissen zijn opgenomen in tabel 2 van bijlage 10b.' Lid 4 en 5
Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen	Integraal
Artikel 45: Prestatiebeloning	Integraal
Artikel 46a: Vakantietoeslag voor bouwplaatswerknemers	Behoudens de laatste volzin
Artikel 46b: Vakantietoeslag voor uta-werknemers	Integraal
Artikel 49: Wijze van loonbetaling	Lid 5: 'Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisurenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen.'
Artikel 50: Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers	Lid 1: in dit geval moet onder woning worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer Lid 2 t/m 6 Lid 7, behoudens de laatste volzin
Artikel 51: Reisuren	Lid 1: 'Onder reisuren worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfsgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.' Lid 2 t/m 7 Lid 9 Lid 10, behoudens de laatste volzin
Artikel 52: Chauffeurstoelage	Integraal
Artikel 53: Premie schadevrij rijden	Integraal
Artikel 54: Reiskostenvergoeding uta-werknemers	Lid 1 t/m 3 Lid 6
Artikel 55: Vergoeding verafgelegen werken	Lid 1 en 2
Artikel 56: Vergoeding werkkleding en gereedschap	Lid 1 t/m 3 Lid 4, behoudens de laatste volzin
Artikel 57: Toeslag steenzetterswerkzaamheden	Integraal
Artikel 70a: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen	Integraal
Artikel 70b: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen bouwplaatswerknemers	Lid 1 en 2 Lid 3: 'Jeugdige werknemers beneden 18 jaar mogen niet zelfstandig bouwkransen, graafmachines, handtrilwalsen, smalspoorlocomotieven, kleine funderingsinstallaties, bouwmachines en mobiele kranen bedienen of onderhouden. Jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder mogen deze werkzaamheden zelfstandig verrichten wanneer zij: a. de leeftijd van 18 jaar of 19 jaar hebben bereikt, in opleiding zijn voor, respectievelijk in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige, werken onder deskundig toezicht van uitvoerders of vakvolwassen werknemers met dezelfde functie; b. de leeftijd van 20 jaar hebben bereikt en in het bezit zijn van een verklaring of diploma voor het met goed gevolg doorlopen hebben van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige.' Lid 4 t/m 15 Lid 16: 'De werkgever zal bevorderen dat een werknemer die in het kader van hijswerkzaamheden lasten aanslaat, dan wel daartoe aanwijzingen geeft door middel van armseinen, een hiertoe bestemde cursus heeft gevolgd.' Lid 17 t/m 20
Artikel 70c: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen uta-werknemers	Lid 1: 'Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens de Arbo-wet bepaalde, dienen daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden iedere werknemer die het betreft op schrift verstrekt te worden.' Lid 2 Lid 3: 'In overleg met en na toestemming van de werkgever kunnen uitvoerders jaarlijks een dag voorlichting en instructie krijgen gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden op de bouwplaats.' Lid 4 en 5
Artikel 71: Veiligheid bij verschoven uren Infra	Integraal



Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 73: Ongunstige weersomstandigheden bouwplaatswerknemers	Lid 1 t/m 3 Lid 4 Lid 6 Lid 9 t/m 13
Artikel 74: Ongunstige weersomstandigheden	Lid 1 t/m 6

DEEL II: UITWERKING FUNCTIE-INDELING

Uitwerking artikel 41a met betrekking tot de indeling van een bouwplaatsfunctie

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

Categorie A

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

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

Categorie B

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

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

Categorie C

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

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

Categorie D

Gespecialiseerde vakspecifieke kennis, werken zelfstandig, vaak leidinggevend.

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

Categorie E

Zeer gespecialiseerde kennis, werken zelfstandig, meestal leidinggevend.

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

Uitwerking artikel 41b met betrekking tot de indeling van een uta-functie

In het kader van de van toepassing verklaarde cao-bepalingen zijn de volgende functieladders voor uta-werknemers relevant:

1. Uitvoering
2. Bedrijfsbureau
3. Werkvoorbereiding
4. Calculatie
5. Planontwikkeling, Constructiebureau en Tekenkamer
7. Inkoop
8. Beheer van Materieel en Bouwmateriaal
9. Onderhoud Materieel
10. Kwaliteitscontrole asfalt en/of beton
11. Administratie Algemeen
12. Werkenadministratie
17. Programmering en Systemanalyse

De functieladders zijn uitgewerkt in bijlage 9b. Met betrekking tot artikel 41b lid 1 geldt voor deze



functieladders de volgende aangepaste gebruiksinstructie:

- Stap 1: Ga na welke de belangrijkste werkzaamheden zijn die regelmatig in de functie voorkomen.
Stap 2: Kies voor de in te delen functie de overeenkomstige ladder.
Stap 3: Lees deze ladder helemaal door.
Stap 4: Zoek in deze ladder het niveau dat het meest met de in te delen functie overeenkomt.
Stap 5: Stel vast dat de karakteristiek op de hogere trede ook duidelijk hoger en die op de lagere trede ook duidelijk lager is dan het niveau van de desbetreffende functie.

NB 1: Lukken stappen 4 en 5 niet, ga dan na of er sprake is van een combinatiefunctie. Splits deze dan op en volg de stappen 4 en 5 voor de afzonderlijke delen. In zo'n geval geldt de hoogste trede als het niveau van de functie, mits de werkzaamheden op dit hoogste niveau voor meer dan 20% van de tijd worden uitgeoefend.

NB 2: Voor medewerkers in opleiding wordt geen apart functieniveau onderscheiden. Deze medewerkers worden tijdelijk één trede lager ingedeeld dan de functie waarvoor zij in opleiding zijn.

Stap 6: Vergelijk het minimum van deze schaal met het huidige salaris van de betreffende werknemer en ken het hoogste salaris toe.

Stap 7: Deel uw beslissing mee aan de medewerker.

DEEL III: UITWERKING GARANTIELONEN BOUWPLAATSWERKNEMERS

Uitwerking garantielonen voor vakvolwassenen

1. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het weekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld geldt. Wanneer de werknemer binnen de normale arbeidstijd volgens artikel 23 lid 1 minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde uurloon worden uitbetaald (zie tabel I, bijlage 10a)
2. Inloopschaal vakvolwassen werknemers
In afwijking van het bepaalde onder 1 betaalt de werkgever een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar, een loon volgens de inloopschaal. Deze afwijking geldt niet voor een werknemer die een vakopleiding in de bouw volgt of in het bezit is van een vakopleidingsdiploma.
3. Voor degene die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers geldt tabel II van bijlage 10a.

Uitwerking garantielonen voor jeugdigen

Een jeugdige werknemer is iemand beneden 22 jaar.

Tabel 5: Uurlonen voor jeugdigen (in euro)

Leeftijd	Zonder Beroeps-opleiding in de bouw	Beroepsopleiding in de bouw volgend	Diploma Beroeps-opleiding in de bouw
16	4,96	5,25	
17	5,58	5,90	7,22
18	6,82	7,22	8,53
19	8,06	8,53	9,84
20	9,30	9,84	11,48
21	10,85	11,48	13,12

BIJLAGE 4: VOORBEELDARBEIDSOVEREENKOMST

Arbeidsovereenkomst

1 ...

hierna te noemen werkgever, en

2 ...

hierna te noemen werknemer,

verklaren te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, waarbij de werknemer zich verbindt met ingang van ... in dienst van de werkgever arbeid te verrichten.



De dienstbetrekking wordt aangegaan voor:

...¹⁾

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

(Duur eventuele proeftijd:...)

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

Het vast overeengekomen loon voor de werknemer bedraagt

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

- a. garantieloon/salaris zoals bovenvermeld;
- b. de voor zover overeengekomen individuele toeslag conform artikel 45 van de cao zijnde € ... bruto per ... voor de duur van ...²⁾

De totale arbeidsduur bedraagt ... uur per werkweek. De normale arbeidstijden zijn van ... tot ... uur.

(Toevoegen eventueel nader overeengekomen voorwaarden)

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

De werkgever: De werknemer:

... ..

Indien een intredekeuring als bedoeld in artikel 16 van toepassing is, dient de volgende passage in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:

‘De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 16.

Het dienstverband vangt aan op ...-...-..., tenzij op die datum de keuringsprocedure nog niet is afgerond en de eventuele opzeggingstermijn nog niet is verstreken. In dat geval vangt het dienstverband aan op de eerstvolgende werkdag na het verstrijken van de bedoelde termijn(en).’

BIJLAGE 5: OPZEGTERMIJNEN BOUWPLAATSWERKNEMERS

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

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

Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen in weken

Leeftijd werknemer	Aantal volle dienstjaren													
	<1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
16 t/m 19	1	1												
20	1	1	2											
21	1	1	2	3										
22 t/m 25	1	1	2	3	4									

¹ Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:

- a. onbepaalde tijd
- b. bepaalde tijd en wel van ... tot...
- c. het verrichten van werkzaamheden voor de duur van het object (object nader omschrijven)

² Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:

- a. het dienstverband;
- b. de periode van ... tot ...
- c. het werkobject (nader omschrijven) ...



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

Door bouwplaatswerknemer in acht te nemen opzegtermijnen in weken

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

Deze tabellen zijn een uitwerking van het bepaalde in artikel 20a.

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

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

BIJLAGE 6: NORMREGELING ARBEIDSTIJDEN

1. 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



Onderwerp	Normregeling
• 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	9 uur
• arbeidstijd per week	45 uur
• arbeidstijd per 4 weken	–
• arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
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 een reeks nachtdiensten	48 uur
• maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 uur
• maximum arbeidstijd per 13 weken	–
• maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
• maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
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)
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 (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
• arbeidstijd per dienst > 5 ½ 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 (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

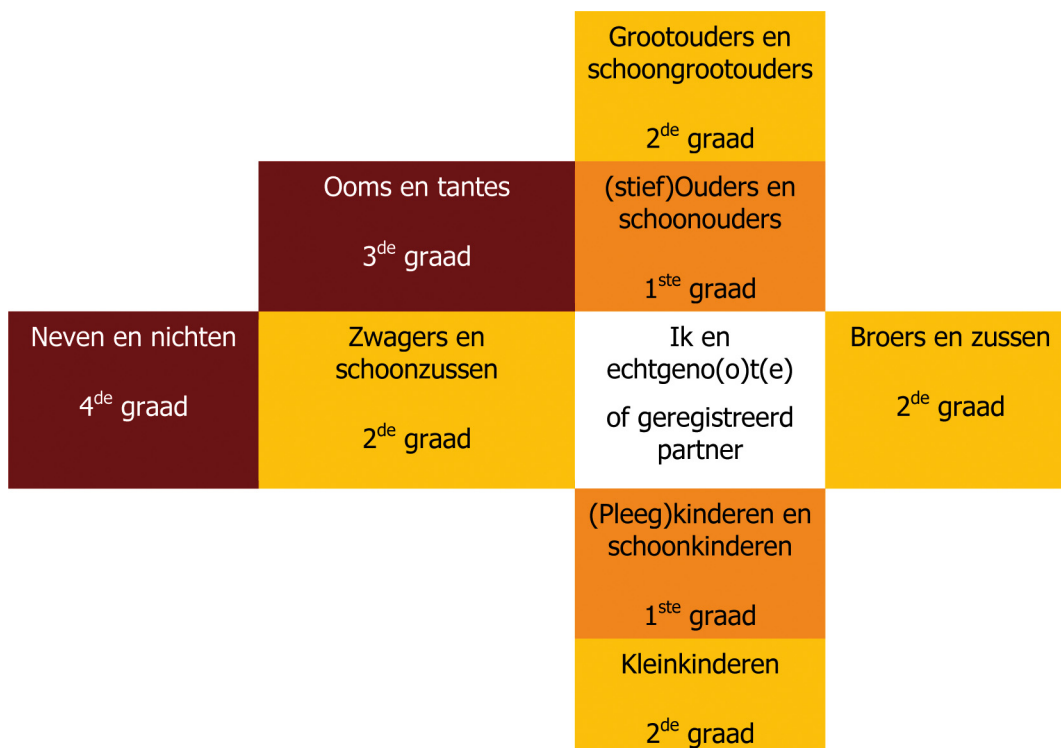
2. Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar

Onderwerp	Normregeling
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	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
• uitzondering 2	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk achten en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
• 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



Onderwerp	Normregeling
• arbeidstijd per week	45 uur
• arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
• arbeidstijd per dienst > 4 ¼ uur	½ uur
• arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

BIJLAGE 8: FAMILIESCHEMA



BIJLAGE 9A-1: FUNCTIELIJST BOUWPLAATSWERKNEMERS

De indeling van functies in de groepen A tot en met E is gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leiding geven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden. Bij het aangaan van een dienstverband dienen werkgever en werknemer gezamenlijk na te gaan wat de aard van de te verrichten werkzaamheden zal zijn. Aan de hand van deze analyse wordt de werknemer ingedeeld in de juiste functie, en de daarbij behorende functiegroep vastgesteld. Wanneer een werknemer een functie vervult die niet in de functielijst voorkomt, kan partijen worden verzocht uitspraak te doen inzake de indeling van deze werknemer.

In afwachting van deze uitspraak wordt de werknemer voorlopig ingedeeld in de functiegroep, waarin naar het oordeel van de werkgever vergelijkbare functies zijn opgenomen (artikel 41a lid 4).

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

De vermelding van het teken * achter de functienaam betekent dat voor de desbetreffende functie een intredekeuring verplicht is, als bedoeld in artikel 16 van de cao.



GROEP A

1. Asfalteerder buisleidingen*

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

2. Assistent springmeester*

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

3. Bakschipper*

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

4. Bediener van een portaal- of loopkatkraan*

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

5. Bouwvakhelper*

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

Toelichting

Onder de benaming 'bouwvakhelper' zijn de volgende functies welke in de voorgaande cao's afzonderlijk in de functielijst waren opgenomen bijeengebracht, te weten:

Afkorter	Laboratoriumbediende
Afplakker	Lierdrijver
Afplakker asfalteerder	Machinehulp
Baggeraar	Machineman
Bediende algemene dienst	Magazijnbediende II
Betonafwerker II	Molenhulp Betonboorder/-zager
Betonwerker-opperman	Olie-cementspuitter
Bouwvakhelper	Olieman
Bouwvakjouwter	Opruimer
Corveeër	Palentransporteur
Elementenstapelaar	Schijfschuuder
Elementenwerker	Sjouwer
Grondwerker	Sjouwerman
Grondwerker-stortarbeider	Smalspoorlegger
Handlanger	Specialist-rachelaar
Helper	Specialist-vloerder
Hulparbeider	Spoorwerker
Hulparbeider bij de betonmolen	Steenbikker
Hulpheier	Stelleur-aluminiumgevels
Hulpkabelwerker	Stoker II
Hulpmolenbaas	Transportarbeider
Hulpmonteur-systeembouw	Transportwerker
Hulpopsluiter	Voegwerker
Hulpriool- en drainagewerker	Wegenbouwhelper
Hulpstraler	IJzervlechter
Hulpvlechter	Zandpalenwerker
Hulpijzervlechter	
Klipsenman	
Koppensneller	

6. Buisleidingenlegger III*

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



7. Heier II*

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

8. Kabelwerker*

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

9. Leerling machinist hei-installatie of funderingsinstallatie*

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

10. Magazijnbediende*

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

11. Monteur bronbemaalingsinstallaties III*

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

12. Sondeerassistent II*

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

13. Vorkheftruckbestuurder*

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

14. Wegmarkeerder III*

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

GROEP B

15. Asfaltafwerker*

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

16. Assistent bankwerker lasser*

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

17. Bediener van een betonmenginstallatie*

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

18. Betonboorder III*

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



19. Betonwerker II*

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

20. Boorassistent*

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

21. Buisleidingenlegger II*

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

22. Buizensteller*

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

23. Chauffeur III*

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

24. Dakdekker II*

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

25. Palenboorder/Funderingswerker II*

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

26. Gevelbekleder lasser (aluminiumgevels)*

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

27. Grondwerker wegebouw*

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

28. Heier I*

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

29. Isoleerder*

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



30. Kabellasser II*

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

31. Kitter*

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

32. Kozijnmonteur*

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

33. Kraanbestuurder*

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

34. Machinaal houtbewerker bouwplaats*

Het verrichten van eenvoudige houtbewerkingen op de bouwplaats.

35. Machinist eenvoudig bedienbaar materieel*

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

36. Machinist ketelhuis*

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

37. Machinist verdichtingen*

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

38. Malleninstallateur*

Het monteren en demonteren van mallen met daarbij behorende werkzaamheden.

39. Matroos motordrijver*

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

40. Mechanisch stamper*

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

41. Metselaar II*

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

42. Molenbaas*

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



43. Monteur bronbemalingsinstallaties II*

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

44. Opperman*

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

45. Opperman bestratingen*

Het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden verband houdende met bestratingswerkzaamheden, zoals het grondwerk en het aanvoeren van stenen, blokken en trottoirbanden. Voor zover de werknemer prestatietoeslag als bedoeld in artikel 45 lid 1 en lid 2 ontvangt zal deze worden verlaagd met een bedrag respectievelijk percentage corresponderend met de uit de onderhavige plaatsing in functiegroep B voortvloeiende verhoging van het garantieloon. Artikel 45 lid 4 is op deze verhoging van het garantieloon niet van toepassing.

46. Opperman-steigermaker*

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

47. Schilder II*

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

48. Sloper II*

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

49. Sondeerassistent I*

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

50. Spanmonteur*

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

51. Spoorlegger-wisselbouwer II*

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

52. Springmeester II*

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

53. Stelleur II*

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



54. Straatmaker II*

Het verrichten van alle voorkomende eenvoudige bestratingswerkzaamheden.

55. Tegelzetter III*

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

56. Timmerman II*

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

57. Transportwerker*

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

58. Voeger*

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

59. Wegmarkeerder II*

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

60. IJzervlechter II*

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

GROEP C

61. Betonboorder II*

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

62. Betonwerker I*

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

63. Betonspuiter*

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

64. Boormeester II*

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

65. Chauffeur II*

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



dagelijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

66. Dakdekker I*

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

67. Elektromonteur II*

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

68. Kabellasser I*

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

69. Lasser buisleidingen*

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

70. Machinaal metaalbewerker II*

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

71. Machinemonteur II*

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

72. Machinist kleine hei-installatie of funderingsinstallatie*

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

73. Machinist kettingsleuvengraafmachine*

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

74. Monteur steigers II*

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig uitvoeren van een technisch niet ingewikkelde steigerconstructie, alsmede het onder leiding uitvoeren van alle soorten steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte (zie bijlage 2a-2).

75. Palenboorder/Funderingswerker I*

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

76. Remmingwerker*

Het maken, afwerken en repareren van remmingwerken.



77. Rijswerker*

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

78. Sloper I*

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

79. Sondeermeester II*

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

80. Spoorlegger-wisselbouwer I*

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

81. Stelleur I*

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

82. Stortbaas (natte stort)*

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

83. Tegelzetter II*

Het zelfstandig verrichten van alle bij het tegelzetten voorkomende standaardwerkzaamheden.

84. Vakman GWW*

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

85. Wegmarkeerder I*

Het zelfstandig– zonodig aan de hand van tekeningen– uitzetten en met behulp van mechanische hulpmiddelen aanbrengen van wegmarkeringen zoals verkeersstrepen en figuraties. Het treffen van alle noodzakelijke verkeersmaatregelen. Het verrichten van onderhoudswerk en het verhelpen van kleine storingen aan de mechanische hulpmiddelen. Het geven van leiding aan de bij de werkzaamheden betrokken werknemers en het bijhouden van de werkadministratie (productieopnamen en dergelijke).

GROEP D

86. All-round lasser buisleidingen*

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

87. Balkman*

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



88. Bankwerker/lasser*

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

89. Betonboorder specialist I*

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

90. Boormeester I*

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

91. Boormeester palen*

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

92. Buisleidingenlegger I*

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

93. Chauffeur I*

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

94. Dakloodgieter*

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

95. Elektromonteur I*

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

96. Machinist Torenkranen*

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

97. Machinaal metaalbewerker I*

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



98. Machinemonteur I*

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

99. Machinist wegebouw-, grondverzet-, graaf- en spoorwegbouwmachines*

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

100. Machinist mobiele hei-installatie of funderinginstallatie*

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

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

101. Machinist mobiele kraan*

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

102. Menger*

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

103. Metselaar I*

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

104. Modelmaker/mallenbouwer*

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

105. Monteur bronbemalingsinstallaties I*

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

106. Monteur steigers I*

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste 3 monteurs steigers II (zie bijlage 9a-2).

107. Ovenbouwer*

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



108. Schilder I*

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

109. Schipper*

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

110. Sondeermeester I*

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

111. Springmeester I*

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

112. Steenzetter*

Het volgens voorschriften verrichten van alle voorkomende steenzetterswerkzaamheden.

113. Straatmaker I*

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

114. Tegelzetter I*

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

115. Timmerman I*

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

116. Werkplaatstimmerman*

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

117. Ijzervlechter I*

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

GROEP E

118. Funderingsspecialist

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



119. Heibaas*

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

120. Hoofdboormeester diepboringen*

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

121. Machinemonteur specialist*

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

122. Machinist met diploma*

De in functiegroep D onder de functienummers 96, 99, 100 en 101 genoemde machinisten welke in het bezit zijn van het diploma machinist SBW (Stichting Beroepsopleidingen Weg- en waterbouw) respectievelijk het diploma Bouwradius of het diploma Middelbaar Technische Machinistenschool (SOMA).

BIJLAGE 9A-2: FUNCTIE- EN LOONSTRUCTUUR STEIGERBOUW BOUWPLAATSWERKNEMERS

Onderstaande functieomschrijvingen voor werknemers werkzaam in de steigerbouw zijn tot stand gekomen in 2000. De beloning voor functiegroep A tot en met D is conform tabel I van de loonschalen voor bouwplaatswerknemers. Voor de voorman in functiegroep E geldt loongroep D van tabel II. Voor de met * gemerkte functies geldt de verplichte intredekeuring, als bedoeld in artikel 16 van de cao.

GROEP A

1. Hulpsteigerbouwer*

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

GROEP B

2. Monteur steigers III*

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

GROEP C

3. Monteur steigers II*

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

- veilig werken, gebruik maken van de van toepassing zijnde persoonlijke beschermingsmiddelen en milieubewust werken;
- werken volgens de procedures en instructies;
- melding van tekortkomingen, gevaren (onveilige situaties), bijna-ongevallen en ongevallen aan de directe leidinggevende;



- actief meewerken aan verbeteringen op alle gebied;
- meewerken aan goed overleg.

GROEP D

4. Monteur steigers I*

Met inachtneming van de geldende veiligheidsvoorschriften en bedrijfsinstructies, het aan de hand van tekeningen of volgens aanwijzingen zelfstandig maken van alle voorkomende steiger- en ondersteuningsconstructies op iedere voorkomende hoogte, alsmede het leidinggeven aan ten hoogste drie monteurs steigers II. Het leiding geven dient een structureel karakter te hebben. Om deze functie te mogen vervullen moet de werknemer in het bezit zijn van het Certificaat B steigerbouw. De monteur steigers I is in nauwe samenwerking met de voorman verantwoordelijk voor en bevoegd tot:

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

GROEP E

5. Voorman

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

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



BIJLAGE 9B: FUNCTIESTRUCTUUR UTA-WERKNEMERS

Gebbruiksinstructies

Stap 1: Ga na welke de belangrijkste werkzaamheden zijn die regelmatig in de functie voorkomen.

Stap 2: Kies voor de in te delen functie de overeenkomstige ladder.

Stap 3: Lees deze ladder helemaal door.

Stap 4: Zoek in deze ladder het niveau dat het meest met de in te delen functie overeenkomt.

Stap 5: Stel vast dat de karakteristiek op de hogere trede ook duidelijk hoger en die op de lagere trede ook duidelijk lager is dan het niveau van de desbetreffende functie.

- NB 1: Lukken stappen 4 en 5 niet, ga dan na of er sprake is van een combinatiefunctie. Splits deze dan op en volg de stappen 4 en 5 voor de afzonderlijke delen. In zo'n geval geldt de hoogste trede als het niveau van de functie, mits de werkzaamheden op dit hoogste niveau voor meer dan 20% van de tijd worden uitgeoefend.
- NB 2: Voor medewerkers in opleiding wordt geen apart functieniveau onderscheiden. Deze medewerkers worden tijdelijk één trede lager ingedeeld dan de functie waarvoor zij in opleiding zijn.

Stap 6: Ken een salaris toe dat past binnen de aangegeven grenzen.

Stap 7: Deel uw beslissing mee aan medewerker en PZ-medewerker en het middenkader.

Nadere toelichting

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

Er worden drie bedrijfsgrootten onderscheiden:

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

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

Er worden vier projectgrootten onderscheiden:

- Kleine (wegen)bouwprojecten: circa 10 medewerkers op het project.
- Middelgrote (wegen)bouwprojecten: circa 20 medewerkers op het project.
- Grote woningbouw-, wegenbouw- of middelgrote utiliteitsbouwprojecten: tussen de 20 en 100 medewerkers op het project.
- Grote utiliteitsbouwprojecten: meer dan 100 medewerkers op het project.

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

De vermelding van het teken * achter de functienaam betekent dat voor de desbetreffende functie een intredekeuring verplicht is, als bedoeld in artikel 16 van de cao.

Functioniveaumatrix

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



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

Functieladders

Functieladder 1 Uitvoering*

Functieniveaueigenschappen

6 Geeft via enkele uitvoerders en/of voorlieden leiding aan de uitvoering van één of meer middelgrote (wegen)bouwprojecten of een onderdeel van een groot project met circa 25 medewerkers op het werk (bij strak geprogrammeerde bouwstromen tot 50 medewerkers). Onderhoudt vooral de contacten met leveranciers, onderaannemers en opzichter(s). Wordt eventueel geassisteerd door een hulpuitvoerder of assistent voor bijvoorbeeld bouwplaatsorganisatie, maatvoering en werkadministratie.

5 Geeft, via voorlieden of rechtstreeks aan vaklieden, leiding aan de uitvoering van kleine (wegen-)bouwprojecten of delen, respectievelijk fases van grote projecten met minder dan 20 medewerkers. Roept materiaal af, koopt kleine hoeveelheden zelf in. Verzorgt zelf planning- en kostenbewaking. Woont bouwvergaderingen bij ter assistentie van de bouwplaatsleiding. Verwerft in overleg met de directie opdrachten voor onderhoud en kleine verbouwingen op de lokale markt.

4 Geeft leiding aan een ploeg vaklieden met minder dan 10 medewerkers, eventueel met een meewerkend voorman, belast met de uitvoering van een of enkele kleine (deel)projecten. Verwerft in overleg met de directie soms kleine opdrachten op de lokale markt en regelt de personeelsvoorziening op het werk. Verzorgt bij wegenbouw maatvoering en marketing of opmeten van gebouwen en terreinen. Geeft meetgegevens door aan de afdeling Calculatie. Assisteert hoofdvoorderders en uitvoerders op grote projecten.

3 Assisteert uitvoerders bij de dagelijkse werkzaamheden op kleine en middelgrote projecten met bouwplaatsorganisatie, helpt bij maatvoering, verleent administratieve assistentie, neemt de stand van het werk op e.d.

2

1



Funcieladder 2 Bedrijfsbureau

Funcieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met 5 à 10 medewerkers, belast met bijvoorbeeld werkvoorbereiding en calculatie en eventueel inkoop voor merendeels middelgrote utiliteitsbouwprojecten of bijvoorbeeld werkvoorbereiding voor grote woning- of wegenbouwprojecten.

5 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met enkele medewerkers die werkvoorbereiding en/of calculatie verzorgen voor middelgrote (wegen)-bouwprojecten, met in totaal maximaal 100 medewerkers op de werken.

Zet bij de aanvang van een project de planning- en kostenbewaking op. Legt in overleg met de commerciële leiding bezoeken af voor het verwerven van kleine en middelgrote projecten, met hoofdzakelijk technische problematiek.

Overlegt met opdrachtgevers over de prijs. Koopt soms materialen in of verricht arbeidskundige studies en adviseert de bedrijfsleiding met betrekking tot werkmethoden, bouwsystemen e.d. Bewaakt mede de bouwkosten en neemt initiatieven tot bijsturing.

4 Levert specialistische assistentie op grond van opleiding of uitgebreide ervaring bij het voorbereiden en uitvoeren van grote/middelgrote projecten, levert specialistische bijdragen op het gebied van bijvoorbeeld calculatie, netwerkplanning, bijzonder bouwkundig tekenwerk (zoals tunnelbekisting), bouwplaatsinrichting en voortgangs- en kostenbewaking.

3 Assisteert bij calculatie of werkvoorbereiding, zoals berekening van meer- en minderwerk, materiaal afroepen of bestellen, in detail uittrekken van bestek en tekeningen, werkenadministratie en transportplanning. Is bijvoorbeeld belast met de coördinatie van maatvoering van sparingen op tekeningen of controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.

2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.

1

PM: Zie ook Werkvoorbereiding en Calculatie.

Funcieladder 3 Werkvoorbereiding

Funcieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met Calculatie) voor het opzetten en up to date houden van overall-plan en afgeleide deel- en 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 manuren-begroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.

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

3 Stelt voor een klein of middelgroot bouwproject een stroken-planningsschema op volgens aanwijzingen van zijn chef en/of de bouwplaatsleiding. Codeert urenbriefjes voor computerverwerking. Stelt termijnbetalingsschema's op aan de hand van gegevens. Maakt detailtekeningen en kozijnenstaat op aanwijzingen.

2

1



PM: Zie ook Bedrijfsbureau en Calculatie.

Funcieladder 4 Calculatie

Funcieniveaukarakteristiek

6 Bepaalt in overleg met de verantwoordelijken voor commerciële zaken de bijstelling van posten 'onder de streep'*) op de inschrijvingsbegroting. Onderhandelt op aanwijzingen van de directie of productieleiding over de prijs. Geeft leiding aan 5 à 10 medewerkers van Calculatie, Werkvoorbereiding en eventueel Inkoop. Voert exploitatieberekeningen uit voor woningbouwprojecten die in eigen beheer worden gebouwd en verkocht.

5 Overlegt met architect en/of constructeur over alternatieve bouwwijzen. Stelt de staartposten*) in de begroting op. Prijst de posten boven de streep af. Beslist over aanpassing van calculatienormen. Regelt met leveranciers en onderaannemers materiaalleveranties en dienstverlening en bedingt kortingen op de prijs. Geeft eventueel leiding aan enkele calculatoren. Voert exploitatieberekeningen uit voor projecten die in opdracht van projectontwikkelaars zullen worden uitgevoerd.

4 Stelt begrotingsposten op; weegt daarbij alternatieve werkmethoden af. Prijst hoeveelhedenstaten. Stelt elementenbegroting op op basis van een globaal ontwerp. Verricht op aanwijzingen onderzoek naar aanpassing van calculatienormen. Maakt opstellingen voor meer- en minderwerk. Vraagt offertes aan bij leveranciers en onderaannemers. Bezoekt 'Inlichtingen' of 'Aanwijzingen' van kleine en middelgrote werken om toelichting te krijgen op bestek en tekeningen. Stelt voor kleine projecten normen vast op grond van veel ervaring. Verricht soms neventaken in werkvoorbereiding en/of administratie. Ziet eventueel toe op de werkzaamheden van een of enkele assistenten.

3 Trekt materiaalhoeveelheden uit aan de hand van bestek en tekeningen. Stelt standaardbegrotingsposten op met behulp van normen. Vult staartposten in voor zover standaard.

2 Stelt nacalculaties op aan de hand van de administratie. Vraagt prijsopgave van materialen of huurmaterieel en bijkomende dienstverlening bij leveranciers.

1

PM: Zie ook Bedrijfsbureau en Werkvoorbereiding.

*) Zie Nadere toelichting.

Funcieladder 5 Planontwikkeling, Constructiebureau en Tekenkamer

Funcieniveaukarakteristiek

6 Maakt bebouwingsplannen in het kader van uitbreidingsplannen of bouwkundig ontwerp voor de utiliteitsbouw. Ontwerpt en berekent constructies in beton en staal. Coördineert de bijdragen van derden en zorgt voor inpassing van bijvoorbeeld technische installaties in het bouwkundig ontwerp. Voert besprekingen voor het verkrijgen van vergunningen en dergelijke met overheidsinstanties en met de opdrachtgever over de aard van het ontwerp. Geeft leiding aan enkele tekenaars/constructeurs.

5 Ziet toe op en werkt zelf mee aan het uitwerken van bouwkundige ontwerpen voor woningbouw en kleine utiliteitsbouw. Levert zelf ontwerpsschets en aanwijzingen. Maakt het bestek. Overlegt over het ontwerp met de opdrachtgever en de constructeur en woont de bouwteamvergaderingen bij. Voert beton- en staalconstructietekeningen en -rekenwerk uit voor kleine utiliteitsbouw en woningbouw.

4 Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of fabriekshallen op aanwijzingen. Maakt daarvoor staalconstructie- en betonwapeningstekeningen en voert de daarvoor noodzakelijke berekeningen uit.

3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur of bekistingstekeningen. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen, matenplannen, kozijnenstaten etc. op aanwijzingen.

2

1



Functieladder 6 Marketing en Verkoop

Functieniveaukarakteristiek

6 Levert technische en/of financiële ondersteuning bij verkoopactiviteiten. Overlegt met potentiële opdrachtgevers en hun adviseurs over de realiseerbaarheid van hun wensen. Maakt na intern overleg een prijsindicatie of geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen. Begeleidt de start van het ontwerpproces en schakelt Calculatie in. Verkoopt zelf kleine tot middelgrote projecten met vooral technische aspecten, zoals wegeaanleg en fabrieksuitbreidingen.

5 Levert een technische en/of calculatorische bijdrage voor verkoopgesprekken. Geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen en geeft kostenconsequenties aan. Beoordeelt de technische en financiële haalbaarheid van wijzigingsvoorstellen. Levert bijdragen in marktonderzoeken door onderzoeksresultaten samen te vatten en te analyseren. Behandelt een deel van de vragenlijsten voor selectieprocedures voor samenstelling van bouwteams. Presenteert voor belangstellenden de mogelijkheden van het bedrijf.

4 Beheert (computer)bestanden met gegevens over de eigen onderneming, over uitgevoerde projecten en gegevens over de markt. Werkt deze bestanden bij aan de hand van interne bronnen en voornamelijk literatuur. Maakt overzichten ten behoeve van de verkoopbevordering. Verstreckt op aanvraag informatie over het eigen bedrijf en over uitgevoerde of in uitvoering zijnde projecten. Verkoopt in overleg met de directie of commerciële leiding op de lokale markt kleine, onderhands uit te voeren verbouwingen, uitbreidingen, kleine restauraties e.d.

3

2

1

PM: Zie ook Administratie algemeen.

Functieladder 7 Inkoop

Functieniveaukarakteristiek

6 Verzorgt in samenwerking met een assistent de inkoop van bouwmaterialen, materieel en diensten van derden voor een middelgroot bedrijf of deel van een groot bedrijf. Laat prijsoffertes aanvragen. Sluit na intern overleg jaarcontracten af voor omvangrijke leveranties van bepaalde bouwmaterialen (betonijzer etc.). Voert prijsonderhandelingen en regelt bestellingen en opdrachtverlening aan leveranciers en onderaannemers.

5 Koopt gereedschappen, afbouwmaterialen en kantoorbenodigdheden in. Verwerft opties op zandwinning ten behoeve van eventueel uit te voeren wegenbouwprojecten. Onderhoudt de contacten met leveranciers. Overlegt met directie of commerciële leiding over de te bedingen leveringscondities en leverancierskeuze. Verzamelt en bewerkt niet rechtstreeks toegankelijke marktinformatie.

4 Koopt bouwmaterialen en -materieel in op aanwijzingen van zijn chef. Heeft frequent contact met leveranciers over prijzen en leverdata. Verstreckt prijsinformatie aan calculators, zorgt voor materiaalmonsters en overlegt met Uitvoering over hoeveelheden en levertijden.

3 Roept materialen af op basis van raamcontracten. Koopt kleine hoeveelheden materialen in aan de hand van prijslijsten en prijsopgaven van leveranciers, ter aanvulling van magazijnvoorraden. Verzorgt de bijbehorende administratie.

2

1

PM: Zie ook Administratie Algemeen.

Functieladder 8 Beheer van materiaal en bouw materiaal

Functieniveaukarakteristiek

6 Coördineert de inzet van bedieningspersoneel. Geeft leiding aan onderhoudspersoneel, dat



onderhoud aan het materieel uitvoert in een werkplaats, op het materieelerf of op de bouwplaats. Ziet toe op de inzet van materieel en bedieningspersoneel. Bewaakt onderhoudskosten en signaleert de status van het materieel. Adviseert bij aankoop of vervanging van materieel. Besteedt specialistisch onderhoud uit aan derden.

5 Regelt de inzet van materieel en bedieningspersoneel op een of meer middelgrote tot grote (wegen)bouwprojecten. Regelt inhuur en verhuur van groot materieel met derden en stelt daarbij de huurprijzen vast op basis van richtlijnen. Adviseert met betrekking tot bouwplaatsinrichting, inzet materieel, aanschaf, afstoten en ontwikkeling van materieel. Bewaakt energieverbruik, afschrijving materieel en materieelkosten per werk. Houdt toezicht op enige assistenten.

4 Behandelt materieelaanvragen. Stelt schema's op voor inzet materieel en transporten van materialen (asfalt, beton, elementen e.d.). Regelt inhuur van materieel en transporten voor derden. Verstreck informatie over verhuur materieel. Zorgt voor reparatie en preventief onderhoud. Houdt daartoe enige kleine administraties bij. Houdt eventueel toezicht op assistenten.

3 Beheert een klein magazijn. Verzorgt administratieve voorraadbeveking en bestelt hulpmaterieel. Ziet toe op de werkzaamheden van een magazijnbediende of verzorgt met een ploeg werfpersonnel de opslag en afvoer van materieel en materialen. Regelt de belading van de vrachtwagens overeenkomstig laad- en transportschema's. Zorgt voor een doelmatige indeling van het terrein en een verantwoorde opslag. Ziet erop toe dat het nodige onderhoud wordt verricht, alsook eenvoudige reparatiewerkzaamheden aan materieel. Verricht een aantal eenvoudige administratieve werkzaamheden.

2 Verzorgt de uitgifte van onderdelen, materialen en/of gereedschappen. Controleert de aangevoerde goederen en materialen en signaleert wanneer aanvullingen nodig zijn. Draagt zorg voor een doelmatige indeling en opslag in het magazijn en houdt een eenvoudige magazijnadministratie bij.

1 Assisteert bij uitpakken, controleren, tellen, sorteren, coderen, opbergen en uitgeven van goederen in het magazijn, alsmede bij het verzend gereed maken en laden en lossen van voertuigen.

Functieladder 9 Onderhoud materiaal

Functieniveaukarakteristiek

6

5 Geeft leiding aan een groep van (circa 10 medewerkers) onderhoudspersoneel, werkzaam in een werkplaats, op het materieelerf of op de bouwplaats. Ziet toe op het onderhoud van bijvoorbeeld bouwkransen, wegebouwmachines, asfaltinstallaties en vrachtwagens. Besteedt een deel van het werk uit en bewaakt dit.

4 Houdt toezicht op enkele medewerkers en werkt zelf mee aan het onderhoud van materieel op de bouwplaats, op het materieelerf of in de werkplaats. Besteedt eventueel onderhoudswerk uit, koopt hulpmaterialen en onderdelen in volgens richtlijnen. Verzorgt werkvoorbereiding en taakverdeling. Verricht op grond van uitgebreide opleiding en/of veel ervaring al het voorkomende onderhoud en montagewerk of een deel van het gespecialiseerde onderhoud aan bijvoorbeeld kransen, wegebouwmachines en vrachtwagens.

3 Verricht allerlei vakkundig onderhoud en montagewerk aan (wegen)bouwmaterieel, op aanwizingen.

2 Assisteert vaklieden bij het onderhoud van (wegen)bouwmaterieel. Verricht eenvoudige demontage. Voert smeerbeurten uit. Heft kleine mechanische storingen op. Vervangt onderdelen, etc.

1

Functieladder 10 Kwaliteitscontrole asfalt en/of beton

Functieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan beton- of asfaltproductie, alsmede aan een kwaliteitscontrolelaboratorium (totaal 5 à 10 medewerkers). Ontwikkelt receptuur, organiseert de kwaliteitsbewaking van grondstoffen en halffabrikaat. Beheert de apparatuur in fabriek en laboratorium. Kiest grondstoffenleveranciers en onderhandelt met hen over leveringscondities.

5 Geeft leiding aan een kwaliteitscontrolelaboratorium (met circa 5 medewerkers) voor asfalt en/of



beton. Stelt de kwaliteitsnormen vast en bepaalt de onderzoeksprocedures. Stelt volgens receptuur of op basis van besteisen asfaltmengsels samen en onderzoekt of deze mengsels aan de gestelde eisen voldoen aan de hand van proefnemingen. Onderhoudt externe contacten met materiaaldeskundigen en deskundigen van opdrachtgevers over materiaalproblematiek. Adviseert de bedrijfsleiding in dezen.

4 Verricht alle voorkomende laboratoriumonderzoeken naar kwaliteit en samenstelling van grondstoffen en halfabrikaten, alsmede boorkernonderzoek van eindproducten. Ziet toe op de werkzaamheden van enkele assistenten. Rapporteert via chef aan belanghebbenden. Geeft receptuur af aan de fabriek. Bestelt grondstoffen op basis van raamcontract.

3 Verricht volgens vastgestelde procedures onderzoek ten aanzien van grondstoffen en eindproducten van asfalt en/of beton. Analyseert onderzoeksresultaten en geeft op grond van richtlijnen advies over goed- of afkeuring van grondstoffen, aanpassingen in receptuur en condities bij het productieproces.

2 Assisteert bij de uitvoering van onderzoeken naar kwaliteit en samenstelling van grondstoffen, halfabrikaten en eindproducten, zoals het nemen en transporteren van materiaalmonsters en voorbereiden en uitvoeren van eenvoudige proeven op aanwijzingen.

1

Functieladder 11 Administratie algemeen

Functieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan administratieve werkzaamheden, zoals productieadministratie, risicoverrekening, factuurcontrole en dergelijke, verdeeld over afdelingen met in totaal 10 à 20 medewerkers. Bewaakt dergelijke administratieve procedures, voert vernieuwingen in na overleg. Laat overzichten per project maken en analyseert en beoordeelt deze, rapporteert analyseresultaten aan de bedrijfsleiding.

5 Geeft leiding aan maximaal 10 medewerkers belast met kosten- en/of tijdbewaking, nacalculatie van projecten of inkoopadministratie. Stelt de te volgen procedures vast. Controleert en analyseert de gegevens, draagt oplossingen aan voor de gesignaleerde administratieve problemen. Adviseert bij het uitbrengen van offertes, respectievelijk de keuze van leveranciers. Assisteert bij prijsonderhandelingen. Bewaakt de afhandeling van risicoregelingen.

4 Controleert administratieve werkzaamheden van anderen. Maakt samenvattingen van gegevens en analyseert deze. Signaleert afwijkingen van budgetten, planning en dergelijke en geeft toelichting. Neemt intern en extern contact op voor het uitzoeken van administratieve verschillen of onduidelijkheden. Stelt aanvragen voor offertes op. Bewaakt de levertijden. Stelt op en onderhoudt contacten met de leverancier. Behandelt schademeldingen, klachten van gebruikers, juridische aangelegenheden en dergelijke volgens richtlijnen. Signaleert probleemgevallen aan zijn chef.

3 Verzamelt en verwerkt administratieve gegevens volgens vaste procedures ten behoeve van registraties of periodieke overzichten. Controleert administratieve gegevens door interne vergelijking, externe navraag van gegevens, berekeningen, e.d. Splitst gegevens of stelt deze samen volgens diverse vaste sleutels. Stelt eenvoudige correspondentie op, verricht alle soorten typewerk, controleert voorraden, budgetten en dergelijke en signaleert afwijkingen.

2 Voert controles op facturen uit door vergelijkingen met staten. Maakt tellingen van bedragen. Codeert facturen, bonnen en dergelijke volgens vaste voorschriften. Voert administratieve mutaties uit. Verricht correspondentietypewerk aan de hand van concept en archiveert facturen en correspondentie.

1

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

Functieladder 12 Werkenadministratie

Functieniveaukarakteristiek

6

5 Zet bij de aanvang van middelgrote en grote projecten de werkenadministratie op. Geeft leiding aan



maximaal 10 medewerkers, belast met werkenadministratie. Maakt periodiek financiële overzichten per werk en bespreekt deze periodiek met de leiding van de uitvoering. Controleert loonberekening, facturering, verrekeningen van risico's en meer- en minderwerk e.d.

4 Administreert volgens voorschriften het onderhanden werk. Verzamelt gegevens voor nacalculatie, bepaalt de voortgang van het werk en signaleert afwijkingen van het budget. Maakt volgens voorschrift periodiek een kostenoverzicht met meer- en minderwerk en doorberekeningen volgens de risicoregeling per project, ter voorbereiding van de automatische administratie of handboekhouding. Heeft de eindcontrole op facturen ter voorbereiding van betaalbaarstelling.

3 Verwerkt materiaalbonnen, materieelbonnen, urenbriefjes en dergelijke voor het opstellen van wekrapporten en periodieke overzichten. Berekent lonen aan de hand van urenbriefjes, ziekmeldingen, e.d. Typt verslagen van vergaderingen en afrekeningstaten. Controleert facturen aan de hand van computerlijsten en zoekt verschillen uit door navraag bij de leverancier.

2 Verzamelt en controleert bonnen, facturen en dergelijke door tellingen en vergelijking van bedragen; zoekt intern verschillen uit.

1

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

Functieladder 13 Salaris- en loonadministratie

Functieniveauearakteristiek

6 Geeft leiding aan de salaris- en loonadministratie. Ontwikkelt richtlijnen voor de toepassing van de cao. Stelt regelingen op inzake aanvullende arbeidsvoorwaarden. Verricht bijvoorbeeld bij reorganisaties of fusies voorbereidende werkzaamheden ten dienste van overleg met de werknemersorganisaties. Maakt het cijfermatige gedeelte van het sociaal jaarverslag.

Onderhoudt werkcontacten met sociale instellingen, computercentrum en dergelijke.

5 Verzorgt met een assistent de loon- en salarisadministratie. Verwerkt personeelsmutaties. Maakt salaris- en loonberekeningen in geval van mutaties. Verzorgt mutaties in de basisgegevens van de computerinput. Zorgt voor het doorgeven van gegevens aan de bedrijfsvereniging, het computercentrum en dergelijke. Controleert computeroutput. Controleert uitkeringen. Maakt en/of controleert de desbetreffende journaalposten voor het grootboek. Maakt cijfermatige overzichten. Behandelt klachten van het personeel betreffende loon of salaris of vervult soms de rol van personeelsfunctionaris; behandelt dan diverse personeelsproblemen of verwijst door naar externe instanties, bedrijfsleiding of directie. Assisteert bij belastingaangifte. Assisteert bij werving bouwplaatswerknemers.

4 Verzamelt urengegevens van de werken. Voert delen van de personeels- en/of loonadministratie uit. Maakt de desbetreffende journaalposten voor het grootboek. Richt dossiers in, maakt loonberekeningen. Geeft ziekmeldingen door. Behandelt klachten over het loon of verwijst door. Onderhoudt werkcontacten met een computercentrum. Beheert een kas.

3 Verzamelt, codeert en verwerkt urenbriefjes en berekent cao-lonen. Verricht diverse secretariaats- en administratieve taken ter assistentie in de afdeling of op het werk.

2

1

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

Functieladder 14 Boekhouding

Functieniveauearakteristiek

6 Geeft leiding aan de weinig of niet-geautomatiseerde boekhouding en administratie met 10 tot 20 medewerkers, onder andere de afdelingen Boekhouding, Loonadministratie, soms Werkenadministratie, Interne Dienst, e.d. Behandelt zelf complexe of vertrouwelijke zaken, zoals salarisadministratie en onderzoek en verbetering van de procedures. Behandelt problemen met betalingen, het afstemmen



van rekeningen en de waardering van activa op grond van richtlijnen e.d. Geeft via zijn chef toelichting aan directie en externe accountant. Controleert de afdrachten van premies en belastingen. Stelt periodieke balansen en winst- en verliesrekeningen op. Bewaakt en signaleert de kosten- en liquiditeitsontwikkeling. Stemt de verslagleggingen van enkele kleine werkmaatschappijen op elkaar af.

5 Verricht de boekhoudkundige werkzaamheden voor een kleine bouwonderneming of kleine werkmaatschappijen; wordt daarin eventueel bijgestaan door assistenten. Verzorgt de loonadministratie en de loonuitbetaling. Houdt subadministraties bij, zowel debiteuren, crediteuren, kas, bank en giro. Houdt het grootboek bij. Maakt periodiek liquiditeitsoverzichten voor de directie. Beheert de kas. Onderhoudt contacten met klanten, leveranciers, sociale instellingen e.d. Geeft toelichting ter verklaring van de jaarstukken aan directie en accountant.

4 Geeft leiding aan een deeladministratie met routinematig werk, uitgevoerd door 5 tot 10 medewerkers. Controleert de boekingen. Behandelt zelf de probleemgevallen en onderhoudt daartoe ook contacten met bijvoorbeeld klanten en leveranciers. Maakt overzichten en weet hierop toelichting te geven. Voert registraties en opgaven uit volgens wettelijke regelingen, zoals afdrachten van premies en ziekmeldingen. Voert eventueel complete boekhouding voor kleine werkeenheden, zoals timmerfabriek en asfalt- of betoninstallatiebedrijf.

3 Ziet toe op en werkt zelf mee aan het bijhouden van subadministraties (kas, bank, giro, debiteuren en crediteuren). Behandelt onjuiste of incomplete gegevens, neemt daartoe eventueel contact op met klanten, leveranciers en anderen ter verificatie van (betalings)gegevens. Vraagt om assistentie, als dit problemen oplevert. Maakt loonberekeningen op aanwijzing. Stelt complexe facturen samen en stelt specificaties op.

2 Sorteert, splitst en codeert factuurbedragen naar het rekeningenstelsel. Splitst kosten over kostensoorten en kostenplaatsen, een en ander volgens nauwkeurige voorschriften. Verricht boekhoudingen in sub- en grootboek. Controleert tellingen en corrigeert boekingsverschillen na interne verificatie. Vraagt bij probleemgevallen om assistentie.

1 Sorteert en codeert facturen, controleert gegevens door vergelijking met staten.

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

Functieladder 15 Geautomatiseerde administratie

Functieniveaucharakteristiek

6 Geeft leiding aan geautomatiseerde administratie met maximaal 10 medewerkers, op basis van standaardprogrammatuur voor werkenadministratie, boekhouding, voorraadbeheer, budgetbewaking en dergelijke. Verzorgt de totale financiële verslaglegging van een middelgrote onderneming. Past de interne informatieprocedures en werkregeling aan op het systeem in overleg met de leverancier of besteedt de computerverwerking uit aan een computerservicebureau. Zorgt voor onderhoud en verbeteren van computerprogramma's door eigen medewerkers en levert een belangrijke bijdrage in de systeemanalyse.

5 Verricht, eventueel met enkele assistenten en een minicomputer, de complete boekhouding voor een klein bedrijf of een werkmaatschappij, of een grote deeladministratie, zoals werkenadministratie, voor een middelgroot tot groot bedrijf of besteedt dergelijke werkzaamheden uit aan een computerservicebureau. Maakt zelf analyses van de gegevens en geeft toelichting op bijvoorbeeld de jaarstukken. Onderhoudt contacten met het computerservicebureau, met leveranciers, met klanten e.a. Beheert een kas.

4 Geeft leiding aan 10 tot 20 datatypisten. Verzorgt de werkregeling en de doorbelasting van verwerkingskosten aan computergebruikers. Behandelt problemen met gebruikers. Parametreert nieuwe toepassingen. Verzorgt de invoer van diverse niet-voorgecodeerde gegevens in een geautomatiseerde administratie, bijvoorbeeld complete boekhouding, personeels- en/of salarisadministratie, e.d. Controleert output en zoekt fouten uit in overleg met het computercentrum of servicebureau.

3 Verdeelt werk over datatypisten. Assisteert hen bij bedieningsproblemen. Controleert en verbetert fouten, ook door rechtstreeks ingrijpen via controlebeeldscherm. Bewaakt de productiestroom en zorgt voor tijdige aflevering. Springt in bij storingen.

2 Voert gecodeerde gegevens en controlegegevens in volgens vaste procedures. Voert controles uit en verbetert fouten of signaleert problemen. Assisteert bij werkverdeling. Springt in bij storingen.



Verricht ter afwisseling diverse sorteer- en controletaken op administratieve afdelingen.

1 Voert gecodeerde en gestandaardiseerde gegevens in met een (beeld scherm)terminal.

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

Functieladder 16 Computerbediening

Functieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan een klein computercentrum, inclusief het beheer van hard- en software, met maximaal 10 medewerkers. Koopt hard- en software op basis van goedgekeurde automatiseringsplannen. Signaleert herhaalde storingen aan de leverancier en overlegt hoe deze te voorkomen. Ontwikkelt procedures voor gebruik en beveiliging, bestanden, e.d. Zorgt voor opleiding van bedieningspersoneel.

5 Geeft leiding aan een ploeg van circa 5 computeroperators. Stelt aan de hand van prioriteiten de werkvolgorde en de procesgang vast en draagt zorg voor de optimale benutting van computer en randapparatuur. Bedient zelf de controleprocessor bij niet-routinematige procesgangen. Behandelt incidenten en storingen met belanghebbenden en leveranciers. Rapporteert over aanhoudende problemen. Zorgt voor het in goede staat houden van de apparatuur en een correcte dienstverlening.

4 Ziet toe op en werkt zelf mee aan de bediening van een middelgroot computersysteem door enkele operators. Grijpt in bij storingen en tracht deze te verhelpen. Signaleert duurzame storingen aan de leiding en aan de leverancier. Verzorgt de werkregeling op de computer. Overlegt met gebruikers bij stagnaties in de verwerking. Houdt bezettingsoverzichten bij. Voert doorbelastingen van de kosten uit.

3 Bedient computerapparatuur, zowel randapparatuur als centrale processor op aanwijzingen. Zorgt bij storingen voor veiligstelling van apparatuur en gegevens. Signaleert storingen.

2 Assisteert bij de bediening van computerrandapparatuur. Vult kettingformulieren bij. Sorteert output en maakt deze verzend gereed.

1

Functieladder 17 Programmering en systeemanalyse

Functieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan de uitvoering van systeemanalyse in het kader van automatiseringsprojecten en treedt incidenteel op als projectleider of als informatieanalist. Coördineert het up-to-date houden van het totale softwarebestand. Geeft richtlijnen voor technisch systeemontwerp en systeemspecificaties, opdat deelsystemen op elkaar aansluiten en een optimale procesgang wordt bereikt. Ziet toe op het testen en invoeren van nieuwe onderdelen van het systeem. Zorgt voor toegankelijkheid en beveiliging van de informatie. Ontwikkelt procedures voor het gebruik van het systeem.

5 Het in samenwerking met een informatieanalist vaststellen van de informatiebehoefte, het maken van een systeemontwerp en specificaties, de verwerking van procedures, controles, e.d. Het leidinggeven bij het programmeren van systeemontwerpen en zorgen voor coördinatie bij updating van programmatuur. Het begeleiden van systeemtests, het opsporen van de oorzaken van storingen of fouten en het coördineren van dergelijke assistentie bij de invoering.

4 Het opzetten van computerprogramma's in één of andere programmeertaal aan de hand van stroomschema's of specificaties. Het testen van programma's en het uitzoeken van fouten en storingen, het aanbrengen van verbeteringen. Incidenteel het aanbrengen van modificaties in machinetaal. Het verzamelen en vastleggen van programmadocumentatie en het assisteren bij de invoering van nieuwe onderdelen van het systeem.

3

2

1



Funcieladder 18 Personeelszaken

Funcieniveaukarakteristiek

6 Verzorgt de werving en selectie, introductie en opleiding van het kader- en/of cao-personeel. Adviseert personeelsleden bij persoonlijke problemen of verwijst hen door naar interne of externe instanties. Ontwikkelt in overleg richtlijnen, bijvoorbeeld voor de personeelsvervangings bij ziekte, verlof, vakantie en dergelijke of met betrekking tot veiligheid op de bouwplaats.

5 Verzorgt de opleiding van het kader- en het cao-personeel in overleg met de leiding. Verzamelt informatie over externe opleidingen, onderhoudt contacten met opleidingsinstituten, gaat subsidiemogelijkheden na, bewaakt een opleidingsbudget en adviseert belangstellenden inzake studiemogelijkheden.

4 Voert een personeelssecretariaat met dossierstelsel en correspondentiearchief. Verzamelt en bewerkt allerlei personeelsgegevens ter voorbereiding van personeelsbeleid, sociaal jaarverslag e.d. Geeft personeelsgegevens door aan interne en externe instanties, verzorgt de externe correspondentie en ziet toe op de werkzaamheden van enkele assistenten.

3 Assisteert op een personeelsafdeling met het bijhouden van dossiers en archieven. Behandelt daarbij vertrouwelijke informatie. Typt brieven van concept. Staat bezoekers te woord en verwijst hen door.

2

1

PM: Zie ook Salaris- en loonadministratie.

Funcieladder 19 Secretariaat

Funcieniveaukarakteristiek

6

5 Verricht de secretariaatswerkzaamheden voor de directie. Behandelt vertrouwelijke correspondentie. Behandelt in voorkomende gevallen een deel van de salarisadministratie, maakt afspraken, selecteert informatie en bezoekers, verwijst eventueel door. Notuleert directiebesprekingen en loopt de daarbij vastgelegde afspraken na. Houdt het directiearchief bij. Houdt eventueel toezicht op een of meer assistenten.

4 Verricht secretariaatswerkzaamheden, bijvoorbeeld voor de directie of voor een afdeling(schef). Houdt agenda's bij, maakt afspraken op aanwijzingen en loopt deze na. Verslaat vergaderingen, neemt correspondentie op in steno en werkt deze uit, ook eventueel in moderne talen. Houdt een archief bij en eventueel het kantoorbenodigdhedenmagazijn. Heeft wellicht enige nevenactiviteiten in de afdeling.

3 Verricht algemeen en vertrouwelijk typewerk (bijvoorbeeld personeelsinformatie), ook in de moderne talen. Beheert een klein archief of kantoorbenodigdhedenmagazijn. Houdt agenda's bij, maakt afsprakenlijstjes tijdens vergaderingen, geeft afspraken door. Houdt een lijst voor bereikbaarheid van personen bij. Verricht eventueel enkele administratieve taken met controle voor vergelijking van gegevens uit verschillende bronnen. Verricht receptie- en telefooncentralewerkzaamheden met veel buitenlandse contacten.

2 Verricht allerhande typewerk in het Nederlands; bedient telex; behandelt inkomende en uitgaande post; bedient een telefooncentrale; ontvangt bezoekers en verwijst deze door. Houdt eventueel een correspondentiearchief bij. Voert diverse gegevens op aanwijzingen in computer in via terminal. Maakt fotokopieën.

1 Typt facturen aan de hand van lijsten, verricht invoer van getallenreeksen in computer via terminal, distribueert correspondentie.

Funcieladder 20 Tekstverwerking

Funcieniveaukarakteristiek



6

5

4 Geeft leiding aan tekstverwerking door circa 10 medewerkers. Verzorgt de werkregeling en instructie. Controleert mede het werk voor aflevering. Bestelt apparatuur en materiaal en zorgt voor onderhoud. Zorgt voor opleiding van de medewerkers. Weet moderne tekstverwerkende apparatuur te programmeren.

3 Levert betrouwbaar typewerk en/of typewerk in de moderne talen. Houdt toezicht op aankomende typisten. Controleert typewerk. Kent het gebruik van moderne tekstverwerkingsapparatuur en instrueert anderen daarin.

2 Typt Nederlands en één der moderne talen van concept; typt tabellen, formulieren, correspondentie, e.d. Kan werken met dictafoon en moderne tekstverwerkende apparatuur.

1 Typt Nederlandse correspondentie van concept en brengt op aanwijzingen correcties aan.

Functielijst 21 Reproductie

Functieniveaueigenschappen

6

5 Geeft leiding aan het reproduceren van tekeningen, offsetdrukken, fotokopiëren en allerlei afwerking in een grote reproductieafdeling met 5 tot 10 medewerkers. Verzorgt de werkvoorbereiding en voortgangscntrole, lost technische problemen op bij meerkleurendruk, storingen in apparatuur, e.d. Onderhoudt contacten met leveranciers en beheert de diverse grondstoffen en hulpmaterialen.

4 Geeft leiding aan Reproductie, Postkamer, Kantoorbenodigdhedenmagazijn met totaal circa 5 medewerkers. Zorgt voor tijdige aflevering van materialen en onderhoud van de apparatuur of verricht zelf meerkleurenoffsetdrukwerk. Vervaardigt zelf de platen, kiest kleuren en materialen, adviseert ten aanzien van combinaties, verhelpt eenvoudige storingen in de apparatuur.

3 Heeft toezicht op en werkt mee aan lichtdruk, fotokopieer- en stencilmateriaal. Beheert de apparatuur. Verhelpt zelf kleine storingen in de apparatuur. Neemt eventueel contact op met de leverancier. Zorgt voor voldoende materiaal in voorraad. Ziet toe op juiste distributie van fotokopieën en de archivering van origineel.

2 Bedient offsetpers voor intern drukwerk of fotokopieerapparatuur; verricht afwerkwerkzaamheden, alsmede op aanwijzing onderhoud en kleine reparaties aan de apparatuur. Archiveert origineel, geeft kantoorbenodigdheden uit, signaleert stand van voorraden aan zijn chef.

1 Maakt lichtdrukken, fotokopieën, stencils en dergelijke op diverse apparatuur. Vult papier en chemicaliën bij op aanwijzingen. Werkt lichtdrukwerk af door snijden, nieten, e.d.

Functieladder 22 Receptie, telefoon, telex

Functieniveaueigenschappen

6

5

4

3 Bedient telefooncentrale, telex, teletraceapparatuur en dergelijke, eventueel in de moderne talen aan de hand van uitgewerkt concept. Ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Verzorgt reservering van vergaderzalen en geeft boodschappen door of verricht andere neventaken, zoals het beheer van een kleine kas; beheert de kantoorbenodigdheden, e.d.

2 Bedient een telefooncentrale en ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

1



Funcieladder 23 Interne dienst

Funcieniveaukarakteristiek

6 Geeft leiding aan de Interne Dienst met maximaal 50 medewerkers, verdeeld over bijvoorbeeld Gebouweninrichting en Onderhoud, Reproductie, Postkamer, Magazijn, Receptie, Telefoon, Tekstverwerking en Kantine. Treedt op als coördinator, belast met de uitvoering bij interne verhuizingen en verbouwingen. Koopt na intern overleg meubilair en kantoormachines. Onderhoudt het zakelijke contact met leveranciers en schoonmaakdienst. Stemt de diverse werkafspraken en procedures van de afdelingen van de Interne Dienst op elkaar af en legt een en ander vast in interne regelingen.

5 Geeft leiding aan de Interne Dienst met maximaal 30 medewerkers, verdeeld over bijvoorbeeld Gebouweninrichting en Onderhoud, Reproductie, Postkamer, Magazijn, Receptie, Telefoon, Kantine. Organiseert interne verhuizingen; koopt na intern overleg meubilair, kantoormachines, kantoorbenodigdheden, e.d. Maakt afleveringsafspraken met leveranciers, onderhoudt het werkcontact met bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf, een en ander in overleg met Inkoop of Directie, of geeft leiding aan een afdeling in de Interne Dienst met circa 10 geschoolde vaklieden, zoals huisdrukkerij, elektro-mechanisch onderhoud en garage.

4 Verricht gespecialiseerd technisch onderhoud aan installaties in gebouwen, zoals liften, airconditioning en roltrappen. Wordt daarbij geassisteerd door één of enkele assistenten, of heeft leiding van een aantal afdelingen van de Interne Dienst, met circa 10 medewerkers in Kantine, Receptie, Telefooncentrale, Reproductie en dergelijke of heeft leiding van een dergelijke afdeling als onderdeel van een grotere interne dienst.

3 Verricht vakkundig onderhoud, zoals timmerwerk, metselwerk, stukadoorswerk, bank-, las- en constructiewerk. Onderhoudt machines en elektrische installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines en installaties of beschadigd meubilair. Geeft leiding aan afdelingscombinaties met bijvoorbeeld Postkamer, Kantine en Magazijn, met in totaal maximaal 10 medewerkers.

2 Verricht onderhoudswerk, zoals het olie verversen, het opheffen van kleine mechanische storingen, het vervangen van onderdelen in apparaten, het schilderwerk; verplaatst binnenwanden, richt vergaderzalen in, regelt interne verhuizingen, e.d. Heeft leiding in een kantine, koopt grondstoffen in, rekent verkochte maaltijden af. Heeft leiding van een postkamer. Transporteert goederen en documenten met een personen- of bestelauto. Verzorgt de uitgifte van een kantoorbenodigdhedenmagazijn.

1 Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonhouden van kantine, gangen en trappen. Zet en serveert koffie en thee in kantoor en kantine. Bereidt eenvoudige gerechten, zoals soep en kroketten. Brengt inkomende post rond en maakt uitgaande post verzend gereed.

Funcieladder 24 Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

Funcieniveaukarakteristiek

6

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

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

3

2



1

Funcieladder 25 Maatvoering

Funcieniveaukarakteristiek

6

5

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

3

2

1

BIJLAGE 10A: LOONTABELLEN BOUWPLAATSWERKNEMERS

Lonen (in euro) (0,75% structureel)

Tabel I: Garantieloon bouwplaatswerknemers 22 jaar of ouder

functiegroep	week	uur
A	496,00	12,40
B	524,80	13,12
C	557,60	13,94
D	596,40	14,91
E	626,00	15,65

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

functiegroep	week	uur
A	555,20	13,88
B	584,00	14,60
C	616,80	15,42
D	655,60	16,39

Tabel III: Garantieloon bouwplaatswerknemers tot en met 21 jaar

leef-tijd	staffel	zonder vakopleiding	in BBL 2			met BBL 2	in BBL 3 ¹	met BBL 3
			vóór 2011 ²	vanaf 2011 ³	vanaf augustus 2012 ⁴			
		uur	uur	uur	uur	uur	uur	uur
16	40%	4,96	5,25	4,99	5,25			
17	45%	5,58	5,90	5,61	5,90	7,22	7,93	
18	55%	6,82	7,22	6,86	7,22	8,53	9,38	10,82
19	65%	8,06	8,53	8,10	8,53	9,84	10,82	12,62
20	75%	9,30	9,84	9,35	9,84	11,48	12,62	14,43



leeftijd	staffel	zonder vakopleiding	in BBL 2			met BBL 2	in BBL 3 ¹	met BBL 3
			vóór 2011 ²	vanaf 2011 ³	vanaf augustus 2012 ⁴			
		uur	uur	uur	uur	uur	uur	uur
21	87,50%	10,85	11,48	10,91	11,48	13,12	14,43	14,43

- ¹ Dit is het loon voor de jeugdige werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 3 begint. De jeugdige werknemer die vóór 1 augustus 2012 met de BBL 3 is begonnen krijgt 40 uur per week betaald. De jeugdige werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 3 begint krijgt 32 uur per week betaald. De schooldag wordt in dat geval niet betaald. Indien er geen schooldag is en de leerling op die dag werkt, krijgt hij die uren betaald.
- ² Dit is het loon voor de jeugdige werknemer die vóór 2011 met de BBL 2 is begonnen.
- ³ Dit is het loon voor de jeugdige werknemer die tussen 1 januari 2011 en 1 augustus 2012 met de BBL 2 is begonnen/begint.
- ⁴ Dit is het loon voor de jeugdige werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 begint. De jeugdige werknemer die vóór 1 augustus 2012 met de BBL 2 is begonnen krijgt 40 uur per week betaald. De jeugdige werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 begint, krijgt 32 uur per week betaald. De schooldag wordt in dat geval niet betaald. Indien er geen schooldag is en de leerling op die dag werkt, krijgt hij die uren betaald.

Tabel V: Bouwplaatswerknemers in BBL 2: loon tijdens de eerste 26 weken

leeftijd	week ¹	uur
16	131,25	5,25
17	147,50	5,90
18	180,25	7,21
19	213,00	8,52
20	246,00	9,84
21	287,00	11,48
22 of ouder ²	328,00	13,12

- ¹ De werknemer heeft een volledige werkweek, maar zijn weekloon is de eerste 26 weken gebaseerd op 25 uur.
- ² Deze tabel geldt voor de werknemer van 22 jaar of ouder die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 begint.

BIJLAGE 10B: SALARISSCHALEN UTA-WERKNEMERS

Van maandsalaris naar vierwekensalaris

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

Salarissen (in euro) (0,75% structureel)

Tabel 1: Maandsalaris uta-werknemers 22 jaar of ouder

functieniveau	minimum	maximum
1	1780,75	2343,13
2	1957,41	2612,13
3	2183,75	2949,99
4	2479,37	3396,90
5	2864,52	3977,77
6	3365,13	4730,11

Tabel 2: Maandsalaris uta-werknemers tot en met 21 jaar

leeftijd	staffel	inloop ¹	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	35%	560,93	623,26	820,10	685,09	914,27				
17	40%	641,07	712,30	937,25	782,96	1044,88				
18	50%	801,34	890,38	1171,57	978,71	1306,10				
19	62,50%	1001,67	1112,97	1464,46	1223,38	1632,63	1364,84	1843,75		
20	75%	1202,00	1335,56	1757,35	1468,06	1959,15	1637,81	2212,49		



leeftijd	staffel	inloop ¹	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
			min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
21	87,50%	1402,34	1558,16	2050,24	1712,73	2285,68	1910,78	2581,24	2169,45	2972,29

¹ De uta-werknemer tot en met 21 jaar die is ingedeeld in functieniveau 1 en die voor de eerste maal een dienstverband aangaat met een werkgever onder deze cao, mag maximaal een jaar lang worden betaald volgens deze inloopschaal.

BIJLAGE 11: STICHTING TIJDSPAARFONDS VOOR DE BOUWNIJVERHEID

I. Statuten

Artikel 1 - Naam en zetel

De stichting draagt de naam 'Stichting Tijdsparafonds voor de Bouwnijverheid'.
De stichting is statutair gevestigd te Harderwijk.
De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2 - Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. *Tijdsparafonds*: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. *de cao*: de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid;
- c. *partijen*: partijen bij de CAO voor de Bouwnijverheid;
- d. *werkgever*: de werkgever in de zin van de cao;
- e. *werknemer*: de bouwplaats- of uta-werknemer in de zin van de cao;
- f. *deelnemer*: de bouwplaatswerknemer die verplicht deelneemt aan het Tijdsparafonds of de uta-werknemer die vrijwillig deelneemt aan het Tijdsparafonds;
- g. *bestuur*: het bestuur als bedoeld in artikel 8 van deze statuten;
- h. *reglement*: een reglement als bedoeld in artikel 11 van deze statuten;
- i. *afdracht of storting*: het bedrag dat de werkgever verschuldigd is aan het Tijdsparafonds;
- j. *uitvoeringsorganisatie*: Cordares Pensioenen B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, alsmede haar rechtsopvolger(s);
- k. *Technisch Bureau Bouwnijverheid*: de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid statutair gevestigd te Harderwijk.

Artikel 3 - Doel

In het Tijdsparafonds wordt deelgenomen door de bouwplaatswerknemers op wie de cao van toepassing is. Deelname van uta-werknemers op wie de cao van toepassing is geschiedt op vrijwillige basis.

Het Tijdsparafonds heeft ten doel in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en overeenkomstig bij reglement vast te stellen bepalingen, aan deelnemers een uitkering te verschaffen wegens:

- a. vakantietoeslag;
- b. loonderving bij bovenwettelijke vakantiedagen;
- c. loonderving voor een aantal van de roostervrije dagen;
- d. loonderving bij kortverzuim;
- e. eventuele andere daarmee verband houdende situaties.

Artikel 4 - Middelen

1. De geldmiddelen van het Tijdsparafonds bestaan uit:
 - a. het stichtingskapitaal;
 - b. renten;
 - c. eventuele (overheids)subsidies;
 - d. geldleningen;
 - e. andere baten.
2. Ter uitvoering van het doel worden de door partijen vast te stellen bedragen voor de opbouw van afdrachten door de werkgever aan het Tijdsparafonds betaald.
3. De opbrengsten uit de beleggingen worden gebruikt ter financiering van de uitvoeringskosten.



4. Het bestuur beslist over de bestemming van mogelijke opbrengsten die het niveau van de kosten overstijgen.
5. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde middelen kleiner is dan het totaal van de uitgaven van de stichting dan wordt het nadelig verschil ten laste van het volgend boekjaar gebracht.
6. De afgedragen stortingen zullen door het bestuur worden belegd op zodanige wijze dat een zo optimaal mogelijk rendement wordt verkregen en zonder dat een belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.

Artikel 5 - Uitkeringen

De geldswaarde van de afgedragen stortingen wordt aan de deelnemer uitbetaald op bij reglement te bepalen voorwaarden.

Artikel 6 - Administratie

Het Tijdsparfonds draagt zijn administratie op aan de uitvoeringsorganisatie.

Artikel 7 - Secretariaat

Het bestuur laat zich bij het uitvoeren van haar taak terzijde staan door het Technisch Bureau Bouwnijverheid.

Artikel 8 - Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit tien leden, te weten vijf werkgeversleden en vijf werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de vereniging Bouwend Nederland. Drie werknemersleden worden benoemd door de vereniging FNV Bouw, twee werknemersleden worden benoemd door de vereniging CNV Vakmensen.
3. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde.
4. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
5. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar en zijn herbenoembaar. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op. In onvoorziene omstandigheden kan hiervan worden afgeweken.
6. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
7. De organisatie die een bestuurslid benoemt, kan te allen tijde die benoeming intrekken en in plaats daarvan een ander tot bestuurslid benoemen.

Artikel 9 - Bestuursvergaderingen

1. De agenda voor de vergaderingen van het bestuur wordt met eventuele bijlagen door het bestuurssecretariaat voor de vergadering aan de leden toegezonden. Stukken en voorstellen die zijn ingekomen nadat de agenda is verzonden, kunnen alleen in behandeling worden genomen, indien hiertoe met meerderheid van stemmen besloten wordt.
2. Bij uitzondering kunnen, in spoedeisende gevallen ofwel in gevallen waarin geen twijfel mogelijk is, door beide voorzitters gezamenlijk voorlopige beslissingen en maatregelen worden genomen, die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgedragen.
3. In een vergadering van het bestuur mogen geen besluiten worden genomen, als niet ten minste vier bestuursleden aanwezig zijn, waarvan ten minste twee werkgeversleden en ten minste twee werknemersleden.
4. Indien in een vergadering van het bestuur meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersle-



den – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.

5. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd.
6. Alle besluiten worden, behoudens in de gevallen bedoeld in artikel 15 van deze statuten, genomen met meerderheid van stemmen.
7. Indien de stemmen staken wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn afgewezen zo het een stemming over zaken betreft en zal, indien het een stemming over personen betreft, het lot beslissen.
8. Een gewone meerderheid binnen de werkgevers- of werknemersgeleding bepaalt het standpunt van die geleding.
9. Het bestuur kan besluiten over de aanwezigheid van derden tijdens de bestuursvergaderingen.

Artikel 10 - Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van de stichting, het beheer van haar vermogen, alsmede het innen van de gelden en het doen van uitkeringen. Het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen met name ook tot het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het regelend recht een beperking kent.
2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de stichting.
3. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur alsmede door beide voorzitters gezamenlijk.

Artikel 11 - Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen.
2. De reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 12 - Mandaat

1. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden mandateren aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid dan wel aan de uitvoeringsorganisatie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan het Technisch Bureau Bouwnijverheid c.q. de relevante werkmaatschappijen van Cordares Holding N.V.. De gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur uitgevoerd.

Artikel 13 - Begroting

1. Uiterlijk in de maand januari worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het lopende boekjaar vastgesteld.
2. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 van deze statuten omschreven bestedingsdoelen.
3. De begroting van inkomsten en uitgaven behoeft de goedkeuring van de bestuursleden benoemde organisaties, als bedoeld in artikel 8 lid 2.
4. De begroting van inkomsten en uitgaven is op aanvraag beschikbaar voor alle bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.



Artikel 14 - Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks een verslag op (mede bestaande uit balans en de staat van baten en lasten), dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting aan het einde van het boekjaar en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar, en dat is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen; via dit verslag legt het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid af aan de bestuursleden benoemende organisaties als bedoeld in artikel 8 lid 2.
3. Dit verslag moet zijn gecontroleerd door een externe door het bestuur te benoemen registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. Dit verslag wordt, voorzien van de goedkeurende verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van het Technisch Bureau Bouwnijverheid;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden zonder aanvraag toegezonden aan partijen als bedoeld in artikel 2 onder c van deze statuten en op aanvraag tegen kostprijs aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.
6. Het verslag en de goedkeurende accountantsverklaring worden binnen zes maanden na het verstrijken van het boekjaar in drievoud gezonden naar de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Uit deze stukken moet blijken dat de uitgaven conform de in artikel 3 omschreven bestedingsdoelen zijn gedaan.

Artikel 15 - Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten.
2. Tot wijziging van de statuten kan door het bestuur worden besloten in een speciaal daartoe uitgeschreven vergadering.
3. Een besluit tot wijziging van de statuten kan slechts genomen worden, wanneer ten minste tweederde gedeelte van het aantal werkgeversbestuursleden, en ten minste tweederde gedeelte van het aantal werknemersbestuursleden zich voor die statutenwijziging verklaren.
4. Een besluit tot vaststelling of wijziging van de statuten wordt eerst van kracht nadat de bestuursleden benoemende organisaties als bedoeld in artikel 8 lid 2 hiervan schriftelijk op de hoogte zijn gebracht en hieraan hun goedkeuring hebben verleend. In verband met de voortgang van het proces wordt het uitblijven van een schriftelijke reactie van de hiervoor genoemde organisaties binnen 6 maanden beschouwd als een instemmende reactie.
5. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
6. De reglementen, alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen, treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van de rechtbank binnen welks ressort de stichting is gevestigd.

Artikel 16 - Ontbinding en liquidatie

1. Tot ontbinding van de stichting kan alleen worden overgegaan in de volgende gevallen:
 - a. indien partijen bij deze cao daartoe unaniem besluiten; of
 - b. indien de CAO voor de Bouwnijverheid ten minste één jaar is geëxpireerd.
2. Om in het in lid 1 onder b bedoelde geval tot ontbinding over te gaan, volstaat het wanneer één der partijen bij de cao dit per aangetekend schrijven meldt aan alle andere bij de cao betrokken partijen, uiterlijk zes maanden na expiratie van de CAO voor de Bouwnijverheid.



3. In geval van ontbinding worden deze statuten en het bijbehorende reglement via een wijziging uit deze cao verwijderd en wordt van de ontbinding opgaaf gedaan aan het register waar de stichting was ingeschreven.
4. In geval van ontbinding is het bestuur belast met de uitvoering van de liquidatie en alle daarbij behorende zaken, waaronder de bestemming van een eventueel batig saldo.
5. De te bepalen bestemming van het eventuele batig saldo dient zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de doelstelling van de Stichting, daarbij zoveel mogelijk in aanmerking nemend de bronnen en de daarbij behorende bedoelingen, waaruit het batig saldo is ontstaan.

Artikel 17 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien beslist het bestuur.

II. Reglement

Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. *het Tijdsparfonds*: de Stichting Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Harderwijk;
2. *de statuten*: de statuten van het Tijdsparfonds;
3. *het bestuur*: het bestuur van het Tijdsparfonds;
4. *de(z) cao*: de CAO voor de Bouwnijverheid;
5. *de werkgever*: de werkgever op wie de bepalingen van deze cao van toepassing zijn;
6. *bouwplaatswerknemer*: de werknemer op wie de bepalingen van de cao van toepassing zijn, die werkzaam is in een bouwplaatsfunctie en die verplicht deelneemt aan het Tijdsparfonds;
7. *Uta-werknemer*: de werknemer op wie de bepalingen van de cao van toepassing zijn, die werkzaam is in een uitvoerende, technische of administratieve functie en die op vrijwillige basis deelneemt aan het Tijdsparfonds;
8. *deelnemer*: de bouwplaats- of uta-werknemer als onder 6 en 7 bedoeld;
9. *vakbondsconsulenten*: medewerkers van FNV Bouw en CNV Vakmensen;
10. *vakantiedagen*: de bovenwettelijke vakantiedagen waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparfonds heeft gestort;
11. *roostervrije dagen*: arbeidstijdverkorting- of roostervrije dagen waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparfonds heeft gestort;
12. *kortverzuimdagen*: dagen waarop de deelnemer een werkdag of een deel van de werkdag zijn arbeid niet kan verrichten en waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen, mits de werkgever de geldswaarde daarvan in het Tijdsparfonds heeft gestort;
13. *vakantietoeslag*: de procentuele vakantiebijslag als bedoeld in artikel 46a dan wel artikel 46b lid 1 van deze cao (met ingang van 2006: 8%);
14. *het uurloon*: het bij deze cao gedefinieerde vast overeengekomen loon per uur voor bouwplaatswerknemers, vermeerderd met de resultaten van een prestatiebevorderend systeem, toeslagen voor alle vormen van werken in ploegendiensten, de leermeester/instructeurtoeslag, de voorliedentoeslag, de toeslag verschoven uren tijdwerk en de toeslag verschoven arbeidstijden Infra;
15. *het salaris*: het bij deze cao gedefinieerde tussen uta-werknemer en werkgever overeengekomen vaste brutobedrag per periode, dat de werknemer als loon voor zijn werkzaamheden in de door hem uitgeoefende functie van de werkgever ontvangt;
16. *loonbetalingsperiode*: de overeengekomen, aaneengesloten periode van vier weken of een maand waarover het loon of salaris wordt uitbetaald;
17. *afdracht vakantietoeslag*: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds voor de vakantietoeslag;
18. *afdracht dagen*: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds voor de bovenwettelijke vakantiedagen, roostervrije dagen en kortverzuimdagen als bedoeld in dit reglement;
19. *extra afdracht*: de waarde van de storting in het Tijdsparfonds van mogelijk tussen werkgever en werknemer afgesproken andere dan in 17 en 18 bedoelde elementen;
20. *tijdsparrekening*: de rekening die op naam van de deelnemer bij de uitvoeringsorganisatie wordt geopend ten behoeve van de stortingen aan en uitbetalingen van het Tijdsparfonds;
21. *volledige storting*: het volledige, per loonbetalingsperiode van vier weken of één maand tijdsevenredige deel van de vakantietoeslag en de waarde van de dagen als bedoeld in 18 plus eventuele extra afdrachten;
22. *gedeeltelijke storting*: 55% van de volledige storting als bedoeld in 21;
23. *Technisch Bureau Bouwnijverheid*: de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, statutair gevestigd te Harderwijk;



24. *uitvoeringsorganisatie*: Cordares Pensioenen B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, alsmede haar rechtsoptvolger(s).

Artikel 2 - Vaststelling afdracht dagen

1. Voor de bouwplaatswerknemer jonger dan 18 jaar worden op jaarbasis 9 bovenwettelijke vakantiedagen, 10 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
2. Voor de bouwplaatswerknemer van 18 jaar of ouder worden op jaarbasis 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 10 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
3. Voor de uta-werknemer jonger dan 18 jaar die te kennen heeft gegeven deel te willen nemen aan het Tijdsparfonds worden op jaarbasis 7 bovenwettelijke vakantiedagen, 5 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
4. Voor de uta-werknemer van 18 jaar of ouder die te kennen heeft gegeven deel te willen nemen aan het Tijdsparfonds worden op jaarbasis 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 5 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
5. Voor de bouwplaatswerknemer van 55 jaar of ouder die gebruik maakt van de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek worden op jaarbasis uitsluitend 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort. Het staat hem echter vrij om daarnaast ook de 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 10 roostervrije dagen in het Tijdsparfonds te laten storten. In het laatste geval, is de werkgever over deze dagen niet gehouden tot doorbetaling van het loon.
6. De uta-werknemer van 55 jaar of ouder die gebruik maakt van de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek kan ervoor kiezen om toch deel te nemen in het Tijdsparfonds. In dat geval worden op jaarbasis in elk geval 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort, maar kan de werknemer ervoor kiezen om ook de 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 5 roostervrije dagen in het Tijdsparfonds te laten storten.
7. De afdracht dagen wordt berekend via de volgende formule:

$$\frac{UL \times 8 \times AD}{AL}$$

UL = uurloon; voor uta-werknemers moet het maandsalaris worden teruggerekend naar een uursalaris.

AD = het voor de betreffende deelnemer geldende totaal van het aantal vakantie-, kortverzuim- en roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan de geldswaarde wordt gestort in het Tijdsparfonds.

AL = het aantal loonbetalingsperiodes per jaar (12 of 13).

8. Voor deelnemers die in deeltijd werken wordt op de afdracht dagen de deeltijdfactor toegepast.

Artikel 3 - Vaststelling afdracht vakantietoeslag

1. Voor de deelnemer wordt op jaarbasis 8% vakantietoeslag in het Tijdsparfonds gestort.
2. De afdracht vakantietoeslag voor bouwplaatswerknemers wordt berekend door het uurloon per overeengekomen loonbetalingsperiode te vermenigvuldigen met het aantal uren waarover men in die loonbetalingsperiode recht heeft op loon. Dit bedrag wordt verhoogd met het bedrag afdracht dagen uit dezelfde loonbetalingsperiode. Het vervolgens verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 8%.
3. De afdracht vakantietoeslag voor uta-werknemers wordt berekend door het uursalaris per overeengekomen loonbetalingsperiode te vermenigvuldigen met het aantal uren, waarover men in die loonbetalingsperiode recht heeft op salaris. Dit bedrag wordt verhoogd met het bedrag afdracht dagen uit dezelfde loonbetalingsperiode. Het vervolgens verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 8%.

Artikel 4 - Extra afdrachten

De deelnemer kan met instemming van de werkgever ook de geldswaarde van andere inkomensbestanddelen op zijn individuele Tijdsparrekening laten storten, zoals overige roostervrije dagen, of roostervrije dagen die aan het eind van het jaar niet zijn opgenomen, reizen en/of de chauffeurstoeslag.



Artikel 5 - Aangepaste afdracht

Indien de deelnemer in een kalenderjaar minder verlofdagen en/of roostervrije dagen heeft opgenomen dan waarvoor afdracht dagen heeft plaatsgehad, kan de deelnemer de werkgever vragen de afdracht dagen in het volgende kalenderjaar met dat aantal dagen te verlagen. De geldswaarde van dat aantal dagen kan aangewend worden voor een storting in een levensloopregeling. Aanspraken kunnen niet in tijd naar een volgend kalenderjaar worden overgeheveld.

Artikel 6 - Arbeidsongeschiktheid

1. De opbouw van roostervrije dagen en kortverzuimdagen loopt door tijdens arbeidsongeschiktheid, zolang de bouwplaats- of uta-werknemer bij de werkgever in dienst is.
2. Om opbouw van voldoende verlofdagen bij volledige arbeidsongeschiktheid te garanderen, is in de cao bepaald dat de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen gedurende de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid plaatsvindt.
3. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt mede verstaan perioden van volledige arbeidsongeschiktheid die elkaar binnen een maand opvolgen.

Artikel 7 - Wijze van afdracht

1. De deelnemer kan kiezen voor een volledige of een gedeeltelijke storting.
2. De afdrachten vakantietoeslag en dagen worden apart door de werkgever berekend en binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode op de Tijdsparrekening van de werknemer overgemaakt.
3. Bij de afdracht vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft. Cordares zal deze periode overnemen en vermelden bij de storting op de rekening van de werknemer. Het is de werkgever niet toegestaan bij de afdracht loonperiodes samen te voegen.
4. Over de afdrachten zijn dezelfde heffingen verschuldigd als bij loon- of salarisbetalingen uit arbeidsovereenkomst. De heffingen over de afdrachten houdt de werkgever in bij de loon- of salarisbetaling.
5. De uit te betalen bedragen uit het Tijdsparfonds aan de deelnemer zijn nettobedragen.
6. Indien de betaling niet tijdig heeft plaatsgevonden is de werkgever in verzuim. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.

Artikel 8 - Uitbetalen dagen en vakantietoeslag

1. De gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag zijn vrij opneembaar.
2. Tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag worden op aanvraag van de deelnemer door de uitvoeringsorganisatie tussentijds aan hem uitbetaald. De aanvraag voor uitbetaling aan een bouwplaatswerknemer moet worden ingediend bij een vakbondsconsulent naar keuze van de werknemer.
3. Tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag van de uta-werknemer worden op aanvraag via internet (www.tijdsparrenbouw.nl) door de uitvoeringsorganisatie tussentijds aan hem uitbetaald.
4. De uitbetaling heeft plaats op het bank- of girorekeningnummer dat bij de uitvoeringsorganisatie van de werknemer bekend is.
5. Alle tijdig gestorte afdrachten dagen en vakantietoeslag die niet tussentijds zijn opgenomen worden in de maand mei van elk kalenderjaar door de uitvoeringsorganisatie aan de werknemer uitbetaald zonder dat daarvoor een aanvraag behoeft te worden gedaan. Echter, de deelnemer kan via internet (www.tijdsparrenbouw.nl) aangeven dat hij het geld op de Tijdsparrekening wil laten staan.



Artikel 9 - Vergoeding

1. Het bestuur stelt jaarlijks vast of er over de spaarsaldi die in het voorgaande kalenderjaar op de Tijdsparrekening hebben gestaan een vergoeding kan worden verstrekt.
2. Onder spaarsaldi worden verstaan zowel de afdracht vakantietoeslag en de afdracht dagen, als de eventuele extra stortingen en de vrijgevallen maar nog niet opgenomen bedragen op de Tijdsparrekening.

Artikel 10 - Administratieve gegevens

1. De werkgever verstrekt aan de uitvoeringsorganisatie desgevraagd alle gegevens die nodig zijn om op naam van de deelnemer de afdrachten te kunnen administreren.
2. De uitvoeringsorganisatie verstrekt de werkgever via internet (www.tijdsparenbouw.nl) tijdig instructie wanneer en op welke wijze de gegevens moeten worden aangeleverd en hoe de betaling dient te geschieden.

Artikel 11 - Verstrekken van inlichtingen

1. De werkgever en deelnemer zijn verplicht aan het bestuur of een schriftelijk door hem gemachtigd persoon van de uitvoeringsorganisatie alle opgaven en inlichtingen te verstrekken die van hen worden verlangd ten behoeve van een goede administratie van het Tijdsparfonds.
2. De werkgever vermeldt op elke loonstrook van de deelnemer welke bedragen op de Tijdsparrekening van de deelnemer zijn gestort en op welke loonperiode die storting betrekking heeft.
3. Het Tijdsparfonds stelt via een beveiligde internettoepassing aan iedere deelnemer gegevens beschikbaar die betrekking hebben op de Tijdsparrekening van die deelnemer.

Artikel 12 - Hardheidsclausule

Het bestuur is bevoegd voor bepaalde gevallen of groepen van gevallen tegemoet te komen aan onbillijkheden van overwegende aard die zich bij de toepassing van dit reglement voordoen.

Artikel 13 - Slotbepalingen

1. Teneinde een efficiënte werking van het Tijdsparfonds te verzekeren, kunnen door het bestuur nadere voorschriften gegeven worden, in overeenstemming met de bepalingen van de statuten en van dit reglement, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van deze cao.
2. Citeertitel: reglement Tijdsparfonds voor de Bouwnijverheid

BIJLAGE 12: INDIVIDUGERICHT PAKKET PREVENTIEZORG

Het pakket individugerichte preventiezorg omvat:

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

De activiteiten in het kader van het individugerichte pakket preventiezorg worden uitgevoerd door



gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbow vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbow op een wijze die door de Stichting Arbow is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbow aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.

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

- machinisten van torenkraan, mobiele kraan of heistelling: elke twee jaar of frequenter op indicatie. Vanaf het 40^e levensjaar kan met de uitvoering van dit GPO als onderdeel van het PAGO worden volstaan;
- werknemers, die werkzaam zijn op terreinen van de chemische industrie dan wel werken in of met verontreinigde grond en verontreinigd (grond)water: elk jaar;
- werknemers die hun werk doen met behulp van persluchtapparatuur: tot 50^e levensjaar eens per twee jaar, daarna elk jaar;
- werknemers die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 40^e levensjaar eens per twee jaar. Vanaf het 40^e levensjaar kan met de uitvoering van dit GPO als onderdeel van het PAGO worden volstaan;
- werknemers die werken met overdruk: vóór aanvang werkzaamheden en verder jaarlijks;
- bouwwerknemers in de offshore: tot 40^e levensjaar eens per twee jaar, daarna elk jaar.

Het GPO wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken. De werkgever dient (voor zover het GPO niet met het PAGO kan worden gecombineerd) zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvoor ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Arbow heeft en het GPO overeenkomstig de door de Stichting Arbow vastgestelde uitvoeringsprotocollen uitvoert.

BIJLAGE 13: ARBO- EN VERZUIMBELEID

Arbo- en verzuimbeleid in de onderneming

1. Doel

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

2. Basis

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

3. Arbobeleid

3.1 De preventiemedewerker

Er worden één of meer preventiemedewerkers aangesteld voor de ondersteuning bij;

- de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- de advisering aan en nauwe samenwerking met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers over genomen of te nemen maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden;
- de (medewerking aan de) uitvoering van deze maatregelen.

De preventiemedewerker heeft voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om aan zijn taken invulling te geven en voldoet ten minste aan het competentieprofiel dat deel uitmaakt van het digitale, door partijen bij deze cao vastgestelde RI&E-instrument MKB.

3.2 Organisatie van de arbodienstverlening

Het is mogelijk de ondersteuning voor de wettelijk verplichte toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie en de begeleiding van zieke werknemers binnen of buiten het bedrijf te laten uitvoeren door gecertificeerde deskundigen, niet werkzaam bij een arbodienst. Hiervoor dient dan wel schriftelijk



overeenstemming te zijn bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Het individugerichte pakket preventiezorg, waaronder het periodiek arbeidsgezondheidskundige onderzoek en het arbospreekuur (zie bijlage 12), wordt uitsluitend uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan de door de Stichting Arbouw gestelde kwaliteitseisen (zie www.arbouw.nl).

3.3 Toetsing van de Risico-inventarisatie en -evaluatie

Werkgevers die voor minder dan 40 uur per week werk laten verrichten hoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet te laten toetsen. Dit geldt ook voor werkgevers die minder dan 26 werknemers in dienst hebben. Voorwaarde is dan wel, dat voor de risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik is gemaakt van de RI&E MKB, de ABRIE-Bouw, de Arbocheck B&U of GWW of een ander door de Stichting Arbouw ontwikkeld model dat door partijen bij deze cao is goedgekeurd en geregistreerd bij www.rie.nl.

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

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

BIJLAGE 15B: VUT-VOORWAARDEN VAN DE OP 31 DECEMBER 1997 GELDENDE VUT-UTA-CAO

In deze bijlage zijn de relevante teksten van de VUT-voorwaarden van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO weergegeven

Artikel 1 - Definities

- 1.1. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die bij een bedrijfsuitoefening als bedoeld in artikel 2 in Nederland arbeid doet verrichten door een of meer werknemers, alsmede samenwerkingsverbanden en scholings- en werkervaringsverbanden
- 1.2. a. Werknemer: hij of zij die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a Burgerlijk Wetboek (*thans artikel 7:610 BW*), in Nederland werkzaamheden verricht, dan wel – anders dan in zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos (in de zin van de Werkloosheidswet) is geworden.
- 1.2. b. Niet als werknemers worden beschouwd:
 - werknemers, vallend onder de werkingsfeer van de CAO voor het Bouwbedrijf 1997-1998;
 - praktikanten;
 - vakantiewerkers;
 - wakers, portiers en degenen, die soortgelijke arbeid verrichten;
 - degenen, die in het buitenland woonachtig zijn en in Nederland in dienst van een in het buitenland gevestigde werkgever werkzaam zijn, indien deze werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De werkzaamheden worden als tijdelijk aangemerkt, zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetten nog niet op het dienstverband van toepassing zijn.
- 1.3. Onder 'het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken' wordt verstaan: het geheel of gedeeltelijk uitvoeren met alle daartoe dienstige materialen en werkwijzen van werken op het gebied van de Burgerlijke en Utiliteitsbouw: Grond-, Water-, Spoor- en Wegenbouw; het Straatmakersbedrijf; het Heibedrijf; de Kust- en Oeverwerken en het Grondborings- en Buizenleggersbedrijf, alsmede werken die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend. Elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw worden mede tot het uitvoeren gerekend, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt.

Onder 'bouwwerken' zoals hierboven bedoeld worden verstaan, respectievelijk daarmee gelijkgesteld: woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard; ovenbouw en schoorsteenbouw, voor zover geen onderdeel van isolatiewerkzaamheden; alle dakbedekkingen niet zijnde bitumineuze, of van aluminium, zink, lood of koper; egalisatie van terreinen; bouwrijp maken; funderingen; steigerbouw; grondwerken anders dan van agrarische aard; riolerings- en kabelnetten; grondborings-, bronbemaalings-, sondeer- en buizenlegwerken; zinkers; doorpersingen en regeninstallaties; kust- en oeverwerken; hei- en funderingswerkzaamheden; waterbouwkundige kunstwerken; spoorwerken; bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer; sloopwerken; wegenbouw en bestratingswerkzaamheden.

Onder 'productie voor derden' wordt mede verstaan:

dienstverleningen aan derden; voorts ook het bouwen voor eigen rekening met het doel het gebouwde aan derden te verkopen of te verhuren, of op andere wijze ter beschikking te stellen. Het bouwen van woningen enz. voor eigen personeelsleden wordt als bouwen in eigen beheer (artikel 2, lid 3) aangemerkt.

- 1.4. Met ondernemingen, die bouwwerken uitvoeren, worden gelijkgesteld: organisaties, al dan niet met rechtspersoonlijkheid, voor zover zij bouwwerken uitvoeren.
- 1.5. Belanghebbende: de belanghebbende bedoeld in artikel 3 en 3a, niet in het genot zijnde van een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer.
- 1.6. Uittredingsdatum: iedere eerste dag of – indien en voorzover dat ingevolge de door belanghebbende in acht te nemen opzeggingstermijn dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – een latere dag van enige maand waarop belanghebbende, met toepassing van het bepaalde in artikel 3 kan uittreden.
- 1.11. a. Onder 'samenwerkingsverband' wordt verstaan een door werkgevers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door de Stichting Vakopleiding Bouwbedrijf of de Stichting Beroepsopleidingen Weg- en Waterbouw, en die ten doel heeft met leerlingen uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen, zoals genoemd in de Wet op het leerlingwezen.
- b. Onder een 'scholings- en werkervaringsverband' wordt verstaan een door werkgevers en werknemers opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon welke voldoet aan de voorwaarden zoals vastgesteld door partijen en die ten doel heeft te voorzien in scholing en werkervaring voor moeilijk plaatsbare werklozen.

Artikel 2 - Werkingsfeer

2.1. Bouwondernemingen.

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen – met inachtneming van artikel 1 en met inachtneming van de beperkingen omschreven in dit artikel – alle ondernemingen, waarvan het bedrijf gericht is op productie voor derden op het gebied van:

- a. het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken;
- b. het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan bouwwerken en het herstellen, bekleden, conserveren en verfraaien van deuren;
- c. het uitvoeren op bouwplaatsen van onderdelen van bouwwerken (respectievelijk verbouwingen of onderhoudswerk); het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermede gelijkgesteld, indien de onderneming, die de onderdelen vervaardigt, tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;
- d. het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
- e. het tot stand brengen van bedrijfsklare projecten indien de totstandkoming daarvan mede de uitvoering van een of meer bouwwerken omvat;
- f. het slopen van bouwwerken;
- g. het verrichten van grondwerken in relatie tot het uitvoeren van bouwwerkzaamheden voor zover betrekking hebbend op grondverzetwerkzaamheden ten behoeve van de in dit artikel onder lid 1 sub a t/m f en h genoemde werkzaamheden;
- h. het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van werken als onder a t/m g genoemd;
- i. asfaltproductie;
- j. het aanbrengen van wegmarkeringen;
- k. betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;
- l. het afgraven van verontreinigde grond;
- m. droge zandwinning;
- n. het inspecteren, renoveren en reinigen van riolen, met uitzondering van huis- en bedrijfsrioleringen (loodgieterswerkzaamheden);
- o. het opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten;



- p. het verrichten van civieltechnische werkzaamheden zoals beschreven in bijlage 2.
- 2.2. Samengestelde ondernemingen.
Indien een onderneming, naast het bouwbedrijf als bedoeld in lid 1, tevens een ander bedrijf (andere productie voor derden) uitoefent, geldt voor de toepassing van deze cao het volgende:
- indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend, is deze cao van toepassing ten aanzien van de werknemers in de afdeling bouwbedrijf;
 - indien in een afzonderlijke afdeling zowel het bouwbedrijf als een ander bedrijf wordt uitgeoefend en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor de werknemers van deze afdeling;
 - indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en de productie van het bouwbedrijf overweegt, geldt deze cao voor de werknemers van de onderneming.
- Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd. De overwegende productie wordt bepaald door vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen.
- 2.3. Bouwen in eigen beheer.
De bepalingen van deze cao vinden voorts toepassing ten aanzien van:
- werkgevers, die bouwwerken of verbouwingen in eigen beheer doen uitvoeren met het doel het gebouwde voor zichzelf of voor de eigen onderneming in gebruik te nemen, dan wel ter beschikking van personeelsleden te stellen;
 - werkgevers die verbouwingen en onderhoudswerkzaamheden in eigen beheer doen uitvoeren aan gebouwen, die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.
- In de hierbedoelde gevallen is deze cao van toepassing ten aanzien van de werknemers, die bij de uitvoering, de verbouwing of het onderhoud van bouwwerken arbeid verrichten, met uitzondering van degenen waarop een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling van toepassing is.
- 2.4. Overgangsbepaling.
Onder de werkingssfeer van deze cao vallen – met inachtneming van artikel 1 en de beperkingen omschreven in dit artikel – eveneens:
- beheermaatschappijen, die met toestemming van het Lisv zijn aangesloten bij de Bedrijfsvereniging voor de Bouwnijverheid;
 - beheermaatschappijen zonder verzekeringsplichtig personeel, die door een statutaire omzetting zijn voortgekomen uit ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van deze cao.
- 2.5. Ondernemingen (nevenbedrijven werkzaam op bouwplaatsen) waarop deze overeenkomst niet van toepassing is.
- Niet als bouwbedrijf in de zin van lid 1 van dit artikel worden beschouwd ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor derden op het gebied van:
 - baggerwerken;
 - betonmortel- betonmorteltransport;
 - betonwaren;
 - bitumineuze dakbedekkingen;
 - natuursteen;
 - parketvloeren;
 - schilderen en afwerken;
 - steen, houtgraniet en kunststeen;
 - stukadoors- en terrazzowerken;
 - staalskeletbouw en het uitvoeren van werken (bruggen enz.) geheel of nagenoeg geheel in staal;
 - fabrieksmatig timmerwerk;
 - interieurbetimmeringen;
 - loodgieters- en fittersbedrijf;
 - centrale verwarmingsinstallaties;
 - het maken van elektrotechnische verbindingen tussen kabels van kabelnetten;
 - het verhuren van mobiele kranen.
 - Ten aanzien van ondernemingen met een afzonderlijke ondernemings-cao geldt deze cao betreffende vrijwillig vervroegde uittreding voor het uta-personeel in de bouwbedrijven slechts indien en voor zover het betreft de toepassing van lid 3 (bouwen in eigen beheer).

Artikel 3 - Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze overeenkomst is degene:

- die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum werknemer is in dienst van een bouwbedrijf in de zin van deze cao en niet valt onder de voorwaarden vervroegde uittreding in de CAO voor het Bouwbedrijf;
- en



3.2.1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van deze cao werkzaam is geweest. Daarbij geldt bovendien per afzonderlijk kalenderjaar een maximum van 6 maanden. Na een onderbreking door arbeidsongeschiktheid dient de belanghebbende, in de periode van 2 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum, ten minste 6 maanden werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao. Bij deze onderbreking door werkloosheid wordt de mee te tellen werkloosheidsperiode op gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar gemaximeerd.

Voor de berekening van deze periode van 10 jaren wordt tevens in aanmerking genomen:

- a. de periode dat belanghebbende als werknemer in de zin van de CAO voor het Bouwbedrijf werkzaam is geweest; en
- b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden op de wijze als in Protocol A van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO omschreven;
- c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de UTA- en VUT-UTA-CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was;
- d. een periode van maximaal 3 jaar waarin belanghebbende, mits vrouw zijnde, het dienstverband heeft onderbroken in verband met de opvoeding van een kind in de leeftijd van 0-4 jaar. Deze periode kan zich ten hoogste tweemaal voordoen; of

3.2.2. die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer in de zin van deze cao of in de zin van de CAO voor het Bouwbedrijf. Na een onderbreking door arbeidsongeschiktheid dient de belanghebbende, in de periode van 2 jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum, ten minste 6 maanden werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao. Hierbij geldt tevens dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest als werknemer in de zin van deze cao.

Bij deze onderbreking door werkloosheid wordt de mee te tellen werkloosheidsperiode op gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar gemaximeerd. Daarbij geldt bovendien per afzonderlijk kalenderjaar een maximum van 6 maanden.

Voor de berekening van de 10 jaar en 4 jaar periode wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden conform hetgeen in Protocol A van de op 31 december 1997 geldende VUT-UTA-CAO is bepaald.

Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de UTA- en VUT-UTA-CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was, alsmede een periode van maximaal 3 jaar waarin belanghebbende, mits vrouw zijnde, het dienstverband heeft onderbroken in verband met de opvoeding van een kind in de leeftijd van 0-4 jaar. Deze periode kan zich ten hoogste tweemaal voordoen; en

3.3 die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland, België of de Bondsrepubliek Duitsland heeft; en

3.5. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of – indien en voor zover dat ingevolge de door belanghebbende in acht te nemen opzegtermijn dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum, is geëindigd.

BIJLAGE 15C: VOORWAARDEN COLLECTIEVE EXCEDENTREGELING

Voorwaarden voor uta-werknemers geboren vóór 1950 met een salaris hoger dan het maximum pensioenloon bpfBOUW om in aanmerking te komen voor de collectieve excedentregeling, zoals bedoeld in artikel 86 lid 2:

- a. de werknemer heeft in de tweede helft van 2005 een actief dienstverband in de bouw gehad;
- b. de werknemer is tussen 1 oktober 1997 en 1 april 1998 minstens één dag werkzaam geweest onder de toen geldende UTA-CAO;
- c. de werknemer is deelnemer aan de aanvullingsregelingen en voldoet aan de voorwaarden van de VUT-regeling, zoals die gold op 31 december 1997 (zie bijlage 15b).

BIJLAGE 16: ADRESSEN REGIONALE COMMISSIES

Regio Noord



Leonard Springerlaan 31
9727 KB Groningen
T 050 524 04 14
E regionoord@bouwennederland.nl

Regio Oost
Postbus 380
7300 AJ Apeldoorn
(Boogschuttersstraat 15a)
T 055 368 68 68
E regiooost@bouwennederland.nl

Regio Randstad Noord
Muzenplein 9
1077 WC Amsterdam
T 020 575 67 00
E regiorandstadnoord@bouwennederland.nl

Regio Randstad Zuid
Zilverstraat 69
2718 RP Zoetermeer
T 079 325 22 70
E regiorandstadzuid@bouwennederland.nl

Regio Zuid
Postbus 848
5000 AV Tilburg
(Reitseplein 3)
T 013 535 05 10
E regiozuid@bouwennederland.nl'

B

Dictum II wordt als volgt gewijzigd en komt te luiden:

'Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2013 en voor zover het betreft de artikelen 1, 2 en 74 tot en met 18 december 2014.'

Dictum III

Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op werkgevers, die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendkrachten ter beschikking stellen aan ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 3 en/of 5 van de cao voor de Bouwnijverheid en die op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige cao NVUB.

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op werkgevers die op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige cao voor Hellende Daken.

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 heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 21 mei 2013

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