

**Bouw & Infra 2019**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
21 februari 2019 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de
collectieve arbeidsovereenkomst Bouw & Infra**

UAW Nr. 12066

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partijen ter ener zijde: Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven, Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland (Bovatin), Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven (VSB), Vereniging van Infrabedrijven MKB INFRA, Boorinfo Branche Vereniging, Ondernemersorganisatie MKB Bouw, Vereniging Wapeningsstaal Nederland (VWN), Vereniging voor aannemers in de sloop (VERAS), Noordelijke Vereniging Burgerlijke en Utiliteitsbouw (NVBU), NVB, vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers en Vereniging van Waterbouwers;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Köster Advocaten N.V. namens de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (hierna: NBBU).

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen richten zich tegen algemeen verbindendverklaring van de artikelen 6 lid 1 sub a en b en 65 lid 2. Bedenkinghebbenden zijn van mening dat deze artikelen primair een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden meebrengen. Subsidiair is sprake van strijdigheid met het recht.

Op grond van artikel 6 lid 1 moet aan elke uitzendkracht het volledige arbeidsvoorwaardenpakket van een arbeidskracht rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever in de bouw worden aangeboden en wordt geen onderscheid meer gemaakt in nieuwkomers en vakkrachten. Dit staat haaks op de in 2001 met ABU en NBBU gemaakte afspraken, is zonder overleg gebeurd en leidt ertoe dat de kosten voor het inlenen van werknemers zonder relevante werkervaring in de bouwnijverheid – de zogenaamde nieuwkomers – stijgen, waar zij voor de reguliere bouwonderneming gelijk blijven. Het inlenen van uitzendkrachten wordt hierdoor onaantrekkelijker gemaakt en de toegang tot de markt voor uitzendondernemingen en hun werknemers wordt belemmerd.

Verder moeten BBL-leerlingen op grond van het gewijzigde artikel 65 lid 2 in dienst zijn van werkgevers in de bouwsector of van het sectoraal opgerichte uitzendbureau – het opleidingsbedrijf – zodat het bemiddelen van leerlingen in een BBL-traject volledig wordt afgesloten voor leden van ABU en NBBU. Uitzendbureaus die op dit moment leerlingen bemiddelen kunnen het BBL-traject niet meer voltooien en worden hierdoor ernstig benadeeld.

Bedenkinghebbenden stellen dat voornoemde bepalingen in belangrijke mate de rechtsverhouding tussen ondernemingen in de bouwbranche en uitzendbureaus beheersen en algemeen verbindendverklaring de totstandkoming van een overeenkomst van opdracht tussen een onderneming in de bouwsector en een uitzendbureau zal belemmeren. Dit zal een verstoring van de markt tot gevolg hebben die volgens bedenkinghebbenden op zichzelf beschouwd al een te grote benadeling vormt van de rechtmatige belangen van derden en in een soortgelijke situatie in de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland aanleiding is geweest om niet tot algemeen verbindendverklaring over te gaan (Besluit van 2 september 2014, Staatscourant 2014, nr. 19770). Verder wordt de

mogelijkheid van uitzendkrachten (waaronder BBL-leerlingen) om werkzaam te zijn in de bouwsector beperkt aangezien inlenende werkgevers hen niet meer willen of kunnen inlenen.

Bedenkinghebbenden zijn verder van mening dat artikel 65 lid 2 strijdig is met het beginsel van gelijke behandeling omdat werknemers in dienst van een uitzendbureau geen BBL-traject meer kunnen volgen en werknemers in dienst bij een bouwbedrijf of opleidingsbedrijf nog wel. Het vereiste dienstverband is volgens bedenkinghebbenden geen rechtsvaardigheidsgrond en de uitzonderingspositie van het opleidingsbedrijf onverklaarbaar, omdat een opleidingsbedrijf niet meer is dan een uitzendbureau gericht op het opleiden van werknemers. Veel leden van ABU en NBBU voldoen ook aan die omschrijving zodat het vanuit mededingingsrechtelijk perspectief discutabel is te noemen. De relevante markt voor BBL-trajecten wordt volledig afgesloten, terwijl de beperking van het verbod op de mededinging uitsluitend geldt voor zover de cao-bepaling betrekking heeft op werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden. Bovendien is de bepaling volstrekt disproportioneel. Uitzendondernemingen zijn – bij het wegvallen van een bouwbedrijf – beter in staat om een vervangende werkplek te zoeken en leden van ABU en NBBU zijn bovendien bereid om de duur van de uitzendovereenkomst overeen te laten komen met de duur van de opleiding en dit is kenbaar gemaakt aan partijen bij de Bouw-cao. Artikel 6 lid 1 onder a en b is eveneens in strijd met het mededingingsrecht, omdat deze bepaling niet ziet op arbeidsvoorwaarden van werknemers die onder de Bouw-cao vallen, maar ertoe strekt dat werknemers in dienst van andere ondernemingen duurder worden. Bedenkinghebbenden stellen verder dat artikel 6 lid 1 onder a en b en artikel 65 lid 2 in strijd zijn met artikel 4 van de Europese Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (de Uitzendrichtlijn), omdat de bepalingen niet voorzien zijn van een objectieve rechtvaardiging, evenmin blijken geven van een heroverweging en bovendien niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van de in de Uitzendrichtlijn genoemde gronden. Tot slot geldt dat de nieuwe bepalingen rechtstreeks tegenstrijdig zijn met de algemeen verbindend verklaarde ABU-cao waarin het onderscheid tussen nieuwkomers en vakkrachten wel is opgenomen. Het laten vervallen van dit onderscheid brengt tevens rechtsonzekerheid met zich mee voor uitzendkrachten werkzaam in de Bouwbranche.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen die betrekking hebben op de kosten voortvloeiend uit de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen en op onvoldoende betrokkenheid bij het cao-overleg evident kansloos zijn. Datzelfde geldt voor bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van cao-bepalingen, voor zover de cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader AVV voor avv in aanmerking komen. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de cao vast te stellen. Overleg met ABU en NBBU over het laten vervallen van het eerder in artikel 6 lid 1 gemaakte onderscheid tussen nieuwkomers en vakkrachten is derhalve niet vereist. Ook staat het cao-partijen vrij om af te spreken dat er alleen een beroepspraktijkovereenkomst mag worden afgesloten met een leerling-werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst bij die werkgever in dienst is. Bij de beoordeling of de cao-bepalingen voor avv in aanmerking kunnen komen wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Hierbij zij opgemerkt dat cao-bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Rechtmatige belangen van derden

Avv kan worden geweigerd indien sprake is van een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden. In beginsel worden bepalingen niet algemeen verbindend verklaard die de toegang – direct of indirect – tot de relevante markt voor bonafide ondernemingen afsluiten of tot een onevenredig niveau beperken, zonder dat daarbij ten minste in een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid voor werkgevers is voorzien, aldus paragraaf 6.2.2 van het Toetsingskader AVV. In de onderhavige cao-bepalingen zijn echter geen belemmeringen opgenomen die de toegang – direct of indirect – tot de relevante markt voor uitzendbureaus afsluiten.

Cao-partijen hebben in reactie op de bedenkingen tegen artikel 6 lid 1 opgemerkt dat sub a de vergewisplicht regelt in de situatie dat het bouwbedrijf uitzendkrachten inleent van een uitzendonderneming die onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra valt. De belangen van de ABU, de NBBU en hun leden worden dan ook niet door deze bepaling geraakt. Ten aanzien van sub b hebben cao-partijen aangegeven te streven naar een gelijke beloning voor gelijk werk van uitzendkrachten, waardoor oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt tegengaan. Op grond van artikel 8 lid 1 WAADI hebben uitzendkrachten een wettelijk recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als vergelijkbare werknemers in dienst van het bouwbedrijf en het verschil in beloning tussen nieuwkomers en vakkrachten onder de vorige cao's was slechts mogelijk doordat cao-partijen toepassing

hadden gegeven aan de uitzondering van artikel 8 lid 3 sub b WAADI. Nieuwkomers kunnen nog steeds door uitzendondernemingen ter beschikking worden gesteld en door het enkele feit dat hun arbeidskosten wat stijgen wordt de toegang niet beperkt. Bovendien hadden uitzendondernemingen de loonkosten van deze extra arbeidsvoorwaarden al voor vakkrachten en vormde dat voor de vakkrachten geen belemmering van de toegang tot de markt. Daarbij zijn de loonkosten van een nieuwkomer nog steeds veel lager dan die van vergelijkbare werknemers in dienst van een bouwbedrijf, omdat er geen (pensioen)premies aan BpfBouw en aan de fondsen in de cao Bedrijfstakeigen Regelingen Bouw & Infra hoeven te worden betaald en ook allerlei andere arbeidsvoorwaarden in de cao niet hoeven te worden toegepast. De overwegingen bij het besluit van 2 september 2014 waar bedenkinghebbenden naar verwijzen hadden betrekking op een heel andere – en daarom onvergelykbare – situatie.

Met betrekking tot de bedenkingen tegen artikel 65 lid 2 hebben cao-partijen aangegeven dat uitzenden primair bedoeld is voor het opvangen van een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten en niet geschikt is voor het duurzaam opleiden van werknemers in de bouw. Dat uitzendondernemingen een belangrijke rol kunnen spelen bij het vinden van opleidingsplaatsen voor leerlingen bij erkende leerbedrijven, staat buiten discussie. Een leerling moet echter werken binnen de arbeidsorganisatie en onder de directe verantwoordelijkheid van het leerbedrijf. De dienstverlening van de uitzendonderneming houdt dus op bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Een BBL-leerling is geen productiekracht en het zwaartepunt ligt op theoretische en praktische kennisvergaring en niet op productie-output. Leerlingen zijn toekomstige vaklieden van de sector en gezien het grote tekort hieraan is het noodzakelijk om deze groep voor langere termijn aan zich te binden en dat kan in de visie van cao-partijen alleen als de BBL-leerling in dienst is van een erkend leerbedrijf. Een bouwwerkgever zal, meer dan een uitzendonderneming, gemotiveerd zijn om te investeren in de opleiding van zijn eigen personeel en een opleidingsplek bij een bouwwerkgever geeft een grotere kans op een vaste baan bij een bouwbedrijf. De leerling zal in deze positie ook een sterkere binding hebben met de sector. De bouwwerkgever is bovendien in staat praktijkonderwijs en de bijbehorende begeleiding te garanderen voor de duur van de opleiding. Een leerling in dienst van een uitzendonderneming op grond van een uitzendovereenkomst ontbeert die zekerheid omdat een uitzendonderneming binnen de eigen arbeidsorganisatie geen praktijkonderwijs kan bieden. Partijen voelen zich gesterkt in deze zienswijze omdat een uitzendonderneming volgens de rechtspraak (Raad van State 28 oktober 2015, 201408501/1/A2) alleen erkend kan worden als leerbedrijf als op de eigen bedrijfslocatie de beroepspraktijkvorming wordt verzorgd en een uitzendonderneming volgens de erkenningsregeling van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geen erkend leerbedrijf is voor opleidingen in de bouw en infra.

In de cao Bouw & Infra worden BBL-leerlingen gekwalificeerd als werknemer waarop de volledige cao van toepassing is en gezien de bijzondere en kwetsbare positie die een leerling heeft, zijn in artikel 64 en 65 specifieke afspraken vastgelegd die recht doen aan deze positie en de nodige bescherming bieden.

Daarbij is inhoudelijk geen sprake van een nieuwe bepaling en was het in de vorige cao al vereist dat er (naast de beroepspraktijkvormingsovereenkomst) ‘tussen bouwwerkgever en werknemer ook een arbeidsovereenkomst bestaat’. Aangezien cao-partijen hebben geconstateerd dat in strijd met deze verplichting werd gehandeld hebben cao-partijen de bestaande verplichting in de cao verduidelijkt door herformulering van artikel 65 lid 2.

Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen en derhalve voorwaarden te stellen aan de inleen van uitzendkrachten. Onder de gestelde voorwaarden is het toegestaan dat uitzendondernemingen en bouwbedrijven zakelijke relaties met elkaar aangaan. Ook kunnen uitzendondernemingen nog steeds een rol blijven spelen bij het vinden van opleidingsplaatsen voor leerlingen bij erkende leerbedrijven. Er kan dan ook niet worden geconcludeerd dat bij deze bepalingen sprake is van een te grote benadeling of een onevenredige beperking van de belangen van uitzendbureaus. Van kennelijke strijdigheid met paragraaf 6.2.2. van het Toetsingskader AVV is derhalve geen sprake.

Strijd met het recht

Met betrekking tot de stelling van bedenkinghebbenden dat werknemers in dienst van een uitzendbureau geen BBL-traject meer kunnen volgen en werknemers in dienst bij een bouwbedrijf of opleidingsbedrijf nog wel, wordt allereerst opgemerkt dat artikel 65 lid 2 slechts is verduidelijkt en inhoudelijk niet is gewijzigd. Zoals eerder gesteld erkennen cao-partijen de belangrijke rol van uitzendondernemingen bij het vinden van opleidingsplaatsen voor leerlingen bij erkende leerbedrijven. Een leerling moet echter werken binnen de arbeidsorganisatie en onder de directe en volledige verantwoordelijkheid van het leerbedrijf. De dienstverlening van de uitzendonderneming houdt dus op bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Het staat cao-partijen vrij

dit te bepalen. Ten aanzien van de stelling van bedenkinghebbenden dat opleidingsbedrijven juridisch gelijk zijn te stellen met uitzendondernemingen hebben cao-partijen bovendien aangegeven dat hiermee miskend wordt dat opleidingsbedrijven historisch binnen de bouw- en infrasector een bijzondere positie innemen en worden erkend als leerbedrijf omdat zij – in tegenstelling tot uitzendondernemingen – beschikken over een praktijkleerplaats. Daarmee kunnen zij garanderen dat leerlingen praktijkonderwijs krijgen indien een leerling niet langer bij een regulier bouwbedrijf geplaatst kan worden zodat de leerling niet op zoek hoeft naar een andere werkgever gedurende de duur van de opleiding. Daarnaast vallen opleidingsbedrijven onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra en zijn ze daarmee gehouden aan eerdergenoemde beschermende cao-afspraken in artikel 64 en 65. Toetsing van de stelling van bedenkinghebbenden leidt dan ook tot de conclusie dat geen sprake is van inbreuk op het gelijkheidsbeginsel.

Ten aanzien van de (vermeende) strijd met het mededingingsrecht zij opgemerkt dat de belangrijkste doelstelling van het systeem van avv is de bevordering van de stabiliteit van de arbeidsverhoudingen door concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Aan het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van cao's is een zekere mate van mededingingsbeperking eigen. Ten aanzien van cao's geldt echter dat deze overeenkomsten vanwege hun aard en doel niet strijdig met het EG-Verdrag geacht worden te zijn indien en voor zover zij verbetering van werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden betreffen. Gelet op het doel dat met artikel 6 lid 1 sub b en 65 lid 2 wordt beoogd, namelijk gelijke beloning voor gelijk werk van uitzendkrachten respectievelijk bescherming van de arbeidsrechtelijke positie van BBL-leerlingen en het vergroten van de kans op een vast dienstverband, kan derhalve niet geconcludeerd worden dat deze artikelen kennelijk in strijd zijn met de Mededingingswet.

Op grond van artikel 4 van de Europese Richtlijn 2008/104 kunnen beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen. Indien de beperkingen en verbodsbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vervat mogen de sociale partners die de betrokken overeenkomst hebben gesloten heroverwegen of de redenen van algemeen belang nog steeds gerechtvaardigd zijn. Cao-partijen hebben aangegeven met het opheffen van het onderscheid tussen nieuwkomers en vakkrachten in artikel 6 lid 1 het verschil tussen starters die als uitzendkracht ter beschikking worden gesteld aan een bouwbedrijf en starters direct in dienst bij bouwbedrijven te willen verkleinen en te bevorderen dat bouwbedrijven ervoor kiezen starters zelf in dienst te nemen in plaats van ze in te huren als uitzendkracht. Daarnaast signaleren partijen dat ervaren vakmensen in de praktijk door uitzendondernemingen als nieuwkomers worden behandeld en willen ze dit misbruik aanpakken door bij bouwbedrijven te handhaven op de vergewisplicht, hetgeen wordt vergemakkelijkt wanneer de vergewisplicht enkel nog ziet op één eenduidig pakket aan arbeidsvoorwaarden. Verder hebben cao-partijen de bestaande verplichting in artikel 65 lid 2 van de cao verduidelijkt om zo te voorkomen dat individuele leerbedrijven en uitzendondernemingen in strijd met deze verplichting blijven handelen.

Naar aanleiding van de stelling dat er vanwege het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen de cao Bouw & Infra en de NBBU-cao en de algemeen verbindend verklaarde ABU-cao sprake zou zijn van rechtsonzekerheid voor uitzendkrachten, hebben cao-partijen opgemerkt dat de arbeidsvoorwaarden waar uitzendkrachten minimaal recht op hebben voortvloeien uit de avv's de ABU- en NBBU-cao. Artikel 6 lid 1 sub b richt zich uitsluitend tot de werkgever die onder de cao Bouw & Infra valt en roept daarmee alleen rechten en verplichtingen in het leven voor dit bouwbedrijf. Het is niet in strijd met de ABU- en NBBU-cao als een uitzendonderneming ervoor kiest om een 'nieuwkomer op dezelfde manier te belonen als een 'vakkracht' omdat het minimumcao's zijn. Er bestaat derhalve geen onduidelijkheid over de toe te passen arbeidsvoorwaarden.

Bij de toetsing van deze artikelen is niet gebleken van kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV.

Gelet op het bovenstaande concludeer ik dat de ingebrachte bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring van artikel 6 lid 1 sub a en b en artikel 65 lid 2 over te gaan.

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

Besluit:

Dictum I

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



HOOFDSTUK 1 WERKINGSSFEER

Artikel 1: Definities

Algemeen

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

Werkgever

3. Onder 'werkgever' wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer werknemers arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 2.
4. Onder 'uitzendonderneming' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW.
5. Onder 'opleidingsbedrijf' wordt verstaan een door meerdere werkgevers opgerichte, landelijk of regionaal werkende rechtspersoon, zonder winstoogmerk, die met leerling-werknemers een beroepspraktijkvormingsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst sluit en daarbij als leerbedrijf overeenkomstig de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) (Staatsblad 1995, 501) optreedt en die een opleidingswerkplaats heeft ingericht en onderhoudt ten behoeve van de uitvoering van het praktijkdeel van de beroepsopleiding bouw of infra.

Werknemer

6. a. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 3 en/of lid 5 van dit artikel in Nederland werkzaam is:
 - i. ingevolge een arbeidsovereenkomst in de zin van de artikelen 7:610 BW, 7:610a BW en 7:610b BW, of
 - ii. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij/zij zelf ondernemer is, of
 - iii. als hulp van de aannemer van werk zoals onder ii. bedoeld.b. De werknemer zoals genoemd onder a. kan werkzaam zijn als bouwplaatswerknemer of als uta-werknemer.
 - i. Onder 'bouwplaatswerknemer' wordt verstaan een werknemer die werkzaam is in een van de functies als vermeld in bijlage 9a-1 en 9a-2 dan wel in gelijksoortige functies.
 - ii. Onder 'uta-werknemer' (Uitvoerend Technisch en Administratief Personeel) wordt verstaan een werknemer die werkzaam is in een van de functies als vermeld in bijlage 9b dan wel in gelijksoortige functies.
7. Onder 'jeugdige werknemer' wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar.¹
8. Onder 'vakvolwassen werknemer' wordt verstaan een werknemer van 22 jaar of ouder.²
9. Onder 'leerling-werknemer' wordt verstaan de deelnemer aan de beroepsbegeleidende leerweg conform de WEB.
10. Onder 'uitzendwerknemer' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.
11. Niet als 'werknemer' worden beschouwd:
 - a. de directeur-groootaandeelhouder van de naamloze vennootschappen en/of besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid; met dien verstande dat onder 'directeur-groootaandeelhouder' wordt verstaan:
 - de persoonlijk houder van aandelen welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen; of
 - de indirect persoonlijk houder van aandelen welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen; of
 - houder van certificaten van aandelen, uitgegeven door tussenkomst van een administratiekantoor waarvan hij voor ten minste een tiende deel in het bestuur vertegenwoordigd is, welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap vertegenwoordigen.
 - c. vertegenwoordigers, handelsreizigers en acquisiteurs;
 - d. coördinatoren in dienst van opleidingsbedrijven;
 - e. wakers en portiers en degenen die soortgelijke arbeid verrichten;
 - f. vakantiewerkers;
 - g. deelnemer-stagiair(e) waaronder wordt verstaan de deelnemer aan de beroepsopleidende leerweg die stage loopt bij een werkgever als bedoeld in lid 3.

Bouwwerken c.q. bouwactiviteiten

12. Onder 'bouwwerken' c.q. 'bouwactiviteiten' wordt verstaan respectievelijk daarmee gelijkgesteld:
 - a. woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard;

¹ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.

² Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.

- b. ovenbouw en schoorsteenbouw;
 - c. dakbedekkingen;
 - d. egalisatie van terreinen, bouwrijp maken, funderingen;
 - e. steigerbouw zijnde monteren/construeren en demonteren van steigerelementen;
 - f. industriële steigerbouw zijnde steigerbouw ten behoeve van het onderhoud aan industriële fabrieksinstallaties;
 - g. riolerings- en kabelnetten;
 - h. grondborings-, bronbemaalings-, sondeer- en buizenlegwerken;
 - i. zinkers, doorpersingen en regeninstallaties;
 - j. kust- en oeverwerken;
 - k. heiwerkzaamheden zijnde het in de grond storten of indrijven respectievelijk uittrekken van palen en damwanden en/of het uitvoeren van drainerings-, grondverdichtings- en grondinjecteringswerken;
 - l. funderingswerkzaamheden;
 - m. spoorwerken;
 - n. waterbouwkundige (kunst)werken;
 - o. bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer;
 - p. sloopwerken;
 - q. wegenbouw en bestratingswerkzaamheden, waaronder het aanbrengen van wegmarkeringen en de aanleg, montage, onderhoud en sloop van verkeersveiligheid bevorderende voorzieningen en geluidsweringen;
 - r. het ontwerpen, aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden of ontstoppen en/of bedrijfsvaardig opleveren van de openbare riolering vanaf het overnamepunt van het waterkwaliteitsbeheer tot aan de perceelgrens alsmede hierbij opgedragen werkzaamheden aan de buitenriolering vanaf de perceelgrens tot 0,5 meter buiten de gevel;
 - s. betonbekisting, betonboren en vlechtwerk;
 - t. betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;
 - u. metsel-, voeg-, en lijmwerk;
 - v. tegel- en kitwerk;
 - w. asfaltproductie;
 - x. het afgraven van verontreinigde grond;
 - y. droge zandwinning;
 - z. het opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten (units bedoeld voor tijdelijke behuizing), voor zover het plaatsen gemeten naar de loonsom niet slechts een uitvloeisel is van de fabricage van deze verblijfsruimten;
 - aa. asbestverwijdering;
 - bb. de aanleg, montage en onderhoud van ondergrondse kabels en buisleidingen, alsmede de aanleg, montage en onderhoud van bovengrondse kabels en buisleidingen ten behoeve van de te verrichten bouwwerkzaamheden;
 - cc. industriële bouw zijnde het overwegend met gebruikmaking van grote, fabrieksmatig vervaardigde elementen van beton, steen of kunststof bouwwerken tot stand brengen;
 - dd. grondwerken ten behoeve van civieltechnische bestemmingen;
 - ee. grondverzetwerken ten behoeve van een van de hiervoor genoemde bouwwerken c.q. bouwactiviteiten;
 - ff. overige werken c.q. activiteiten die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend.
13. Onder 'infrastructurele werken' wordt verstaan werk aan wegen, spoorwegen en riolerings- en kabelnetten.

Cultuurtechnische en civieltechnische werkzaamheden

14. Onder 'cultuurtechnische werkzaamheden' wordt verstaan: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermateriaal. Van de hiervoor genoemde cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake, indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering van de vergunningen betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen. Voor enkele voorbeelden wordt verwezen naar bijlage 1.
15. Onder 'civieltechnische werkzaamheden' wordt verstaan: de aanleg van verhardingen, rioleringen en gebouwen en dergelijke waarvoor een bouw- of aanlegvergunning is vereist, alsmede het hiermee samenhangende onderhoud. Voor enkele voorbeelden wordt verwezen naar bijlage 1.

Bouwplaats

16. Onder 'bouwplaats' wordt verstaan elke plaats waar bouwwerken c.q. bouwactiviteiten zoals genoemd in lid 12 worden uitgevoerd c.q. tot stand worden gebracht.

Artikel 2: Werkingssfeer

1. *Bouwbedrijven*

De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op ondernemingen, op werkgevers en werknemers, waarvan het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op het gebied van:

- het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten;
- het op de bouwplaats uitvoeren van onderdelen van bouwwerken; het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermee gelijkgesteld, indien de onderneming die de onderdelen vervaardigt tevens zorgdraagt voor de verwerking daarvan in het bouwwerk;
- het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan (onderdelen van) bouwwerken;
- het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
- elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouwwerk op de bouwplaats tot stand brengt;
- het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van werken als onder a. tot en met e. genoemd.

2. *Opleidingsbedrijven*

De bepalingen van deze cao zijn tevens van toepassing op opleidingsbedrijven als bedoeld in artikel 1 lid 5 van deze cao.

3. *Uitzendondernemingen*

Alle bepalingen van deze cao zijn tevens van toepassing op:

- uitzendondernemingen die geen lid zijn van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en die voor meer dan 50% van de Nederlandse loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 3 en/of lid 5.
In dit artikellid wordt met "Nederlandse loonsom" bedoeld de loonsom van de arbeidskrachten van de uitzendonderneming indien en voor zover deze arbeidskrachten in Nederland arbeid verrichten (ook indien die arbeid slechts tijdelijk in Nederland zou worden verricht door de desbetreffende arbeidskracht);
- uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat rechtstreeks of door algemeen-verbindendverklaring is gebonden aan deze cao;
- paritair afgesproken arbeidspools.

4. *Bouwen in eigen beheer*

De bepalingen van deze cao vinden voorts toepassing ten aanzien van:

- werkgevers die bouwen voor eigen rekening met het doel het gebouwde aan derden te verkopen, of te verhuren, of op andere wijze ter beschikking te stellen;
- 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 onderhoudswerken in eigen beheer doen uitvoeren aan gebouwen, die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.

In de gevallen onder sub b. en c. is de cao enkel 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 van toepassing is.

5. *Ondernemingen waarop deze overeenkomst niet van toepassing is*

De bepalingen van deze cao zijn niet van toepassing op ondernemingen, waarvan het bedrijf in overwegende mate is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op de hiernavolgende gebieden.

De overwegende productie wordt bepaald door een vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen.

- Baggerwerken.
- Betonmortel en betonmorteltransport.
- Betonwaren.
- Natuursteen.
- Parketvloeren.
- Schilderen en afwerken.
- Steen, houtgraniet en kunststeen.
- Stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf.
- Staalskeletbouw en het uitvoeren van werken geheel of nagenoeg geheel in staal.
- Fabrieksmatig timmerwerk.
- Interieurbetimmeringen.
- Loodgieters- en fittersbedrijf.

13. Centrale verwarmingsinstallaties.
 14. Het maken van elektrotechnische verbindingen tussen kabels van kabelnetten.
 15. Het verhuren van mobiele kranen.
 16. Isolatiebedrijf waaronder wordt verstaan het door de onderneming zelf aanbrengen, herstellen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen
 - ter voorkoming of beperking van warmte- of koudeverlies,
 - tegen vuur, vocht, geluid en/of vibratie,bij industrieën, aan technische installaties en aan boord van schepen, zoals apparaten, kanalen, leidingen, tanks en dergelijke, voorts in ruimten, zoals koel- en vriescellen, ketel- en machine-ruimten, studio's en dergelijke.
 17. Sloop van objecten (nagenoeg) geheel bestaande uit metaal waarvan het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die bij de werkzaamheden worden ingezet groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren bij de overige te verrichten werkzaamheden van alle in dienst zijnde werknemers gemeten over de periode van een kalenderjaar.
 18. Cultuurtechnische werkzaamheden die vallen binnen de werkingssfeer van de cao Landbouw-werktuigen Exploiterende Ondernemingen, zoals omschreven in het besluit tot algemeen verbindendverklaring van de bepalingen van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen van 24 mei 2018 (Staatscourant 29 mei 2018, nr. 25113). Voor de definitie van cultuurtechnische werkzaamheden zie artikel 1 lid 14 van de onderhavige cao. De verplichtingen voor de onderaannemer voortvloeiend uit artikel 5 van deze cao, gelden niet voor ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen.
 19. Ovenbouw en schoorsteenbouw, voor zover onderdeel van isolatiewerkzaamheden.
 20. Dakbedekkingen zijnde bitumineuze of van aluminium, kunststof, zink, lood of koper.
 21. Railinfrastructuurle werkzaamheden die vallen binnen de werkingssfeer van de cao Railinfra-structuur, zoals omschreven in het besluit tot algemeen verbindendverklaring van de bepalingen van de cao Railinfrastructuur van 25 juni 2018 (Staatscourant van 28 juni 2018, nr. 17270).
 22. Overige werken die naar hun aard niet tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend.
6. Afdelingen waarop deze overeenkomst niet van toepassing is
De bepalingen van deze cao zijn niet van toepassing op een afzonderlijke afdeling, waarvan het bedrijf in overwegende mate is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op de in lid 5 genoemde gebieden.
De overwegende productie wordt bepaald door een vergelijking van de in elke productie verloonde bedragen. Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien elke bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd.

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 Bouw & Infra brengen die betrekking hebben op bouwplaatswerknemers, als bedoeld in artikel 1 lid 6 sub b onder i. van deze cao.

Artikel 5: Onderaanneming

1. Van onderaanneming in de zin van dit artikel is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouwactiviteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst) sluit met een andere onderneming of een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) (hierna beiden te noemen: onderaannemer). Van onderaanneming in de zin van dit artikel is tevens sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming.
2. De wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:616a en verder), is onverkort van toepassing. Voor zover dit artikel in negatieve zin voor een werknemer afwijkt van de wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, prevaleert de wettelijke regeling. In aanvulling op de wettelijke regeling geldt de navolgende regeling.

3. De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon zonder personeel betreft die:
 - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en
 - een overeenkomst van aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen.Onder resultaatverplichting wordt in dit verband verstaan dat het werk of de te verrichten werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat er wordt aangevangen met de werkzaamheden.

De werkgever dient er op toe te zien dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.
4. De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:
 - a. dat de onderaannemer de voor hem geldende bepalingen van deze cao moet naleven. Dit houdt onder meer in dat de onderaannemer de bepalingen uit deze cao moet naleven ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft;
 - b. dat voor de onderaannemer die op zijn beurt een onderaannemer inschakelt, dezelfde bepalingen gelden als in dit artikel aan de werkgever zijn opgelegd;
 - c. dat de onderaannemer het bepaalde in lid 4 in de overeenkomst met zijn onderaannemer vastlegt en tevens in de overeenkomst vastlegt dat deze verplichting in alle opvolgende overeenkomsten wordt vastgelegd tot aan het einde van de keten van onderaanneming (doorgeefverplichting).
5. De werkgever vergewist zich dat zijn onderaannemer zich houdt en blijft houden aan de afspraken als bedoeld onder lid 4.
6. De organisatie-BV wordt niet als schakel in de uitbestedingsketen beschouwd. Indien de onderaannemer van de werkgever een onderneming is die de bouwwerkzaamheden niet met eigen werknemers uitvoert, oefent de werkgever het toezicht zoals bedoeld in lid 5 daarom uit op de eerstvolgende lagere schakel in de uitbestedingsketen waar het personeel dat de bouwactiviteiten daadwerkelijk uitvoert, in dienst is.
7. De werkgever is aansprakelijk voor de schade die de werknemer van de onderaannemer waarop de werkgever het toezicht als bedoeld in lid 4, 5 en 6 uitoefent, lijdt indien die onderaannemer zich niet houdt aan de voor hem geldende bepalingen van deze cao. De werkgever heeft het recht deze kosten te verhalen op de onderaannemer.
8. De werkgever is verplicht inzage te geven in hoe hij de vergewisplicht als bedoeld onder lid 4, 5 en 6 heeft uitgevoerd. Indien de werkgever heeft voldaan aan de vergewisplicht op de door cao-partijen voorgeschreven wijze, hieronder begrepen de verplichting om inzage te geven op de door cao-partijen voorgeschreven wijze, is hij gevrijwaard van de aansprakelijkheid als benoemd onder lid 7. Deze vrijwaring geldt niet voor de aansprakelijkheid voor het aan de werknemer verschuldigde loon zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek in de artikelen 7:616a en verder, en heeft voorts alleen betrekking op die cao bepalingen die aantoonbaar op de door cao-partijen voorgeschreven wijze zijn meegenomen in vergewisplicht. Deze vrijwaring geldt voorts niet voor zover de werkgever weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat de onderaannemer zich niet houdt aan de voor hem geldende bepalingen van deze cao.

Artikel 6: Uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten

1. a. Wanneer de werkgever uitzendkrachten inleent van een uitzendonderneming die valt onder artikel 2 lid 3 sub a, b of c is hij verplicht zich ervan te vergewissen dat alle bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de uitzendkrachten die hij inleent. De werkgever dient hierover een afspraak te maken in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming.
- b. Wanneer de werkgever uitzendkrachten inleent van een uitzendonderneming die niet valt onder artikel 2 lid 3 sub a, b of c is hij verplicht zich ervan te vergewissen dat de van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de uitzendkrachten die hij inleent. De van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao zijn nader uitgewerkt en verbijzonderd in bijlage 2 van deze cao. De werkgever dient hierover een afspraak te maken in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming. Met ingang van 1 januari 2019 vraagt de werkgever inzage in de door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekte schriftelijke verklaring als bedoeld in artikel 20 lid 6 van de cao voor Uitzendkrachten, zoals die algemeen verbindend is verklaard bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 april 2018 (Staatscourant 17 april 2018, nr. 22078), dan wel artikel 11 lid 4 van de NBBU cao voor uitzendkrachten.



3. 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.
4. Lid 3 is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door bouwbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus deel uitmaken van bouwbedrijven of opleidingsbedrijven.

Artikel 7: Buitenlandse werknemers

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1 lid 6 en met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
 1. het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegtoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;
 5. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 6. periodieken;
 7. eindejaarsuitkeringen;
 8. extra vergoedingen in verband met vakantie, en waarbij niet tot dit minimumloon behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
- 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 werknemers;
- 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 op bouwplaatswerknemers 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 (bouwplaatswerknemers)

Bouwplaatswerknemers die tijdelijk werken in Duitsland en voor wie de werkgever verplicht afdraagt aan de Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) geadministreerd door SOKA-Bau in Wiesbaden, hebben recht op een toeslag. 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. De werkzaamheden worden als tijdelijk beschouwd zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.

Artikel 11: Dispensatieverzoeken

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra.
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 als bijlage 14 deel uit van deze cao.

Artikel 12: Geschillen

1. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra.
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 deel uit van de cao BTER Bouw & Infra.

Artikel 13: Nalevingsonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra na te leven.
2. Onder 'nalevingsonderzoeken' 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 nalevingsonderzoeken in.
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een schriftelijk nalevingsonderzoek en op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
5. De commissie naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om (a) het Technisch Bureau Bouwnijverheid een nalevingsonderzoek te laten instellen bij een werkgever en (b) uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
6. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt deel uit van de cao BTER Bouw & Infra. De werkgever is gebonden aan het in dit reglement bepaalde. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, is de werkgever betaling van een vergoeding verschuldigd als bepaald in het reglement Naleving.

Artikel 15: Overgangsbepalingen

1. Onverminderd het in lid 2 bepaalde, is de cao Bouw & Infra een zogeheten minimum-cao. Dat betekent dat in ondernemingen alleen in voor de werknemer gunstige zin van de cao mag worden afgeweken.
2. Rechten van de werknemer voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen en hebben dus geen nawerking. In plaats van die rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten, gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze

collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft aldus, voor zover deze de werknemer mindere aanspraken geeft dan eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor zover de werknemer gunstigere aanspraken heeft op basis van individuele afspraken, anders dan door middel van geheel of gedeeltelijke contractuele incorporatie van collectieve arbeidsovereenkomsten danwel voorgaande avv-besluiten, worden die gunstigere aanspraken niet door deze collectieve arbeidsovereenkomst aangetast.

3. Indien bij het in werking treden 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.
4. 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 een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten met Vlandis. 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 Vlandis – 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 aangegeven 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.
 - a. Een proeftijd is slechts geldig indien deze bij schriftelijk aangegane overeenkomst tot stand is gekomen.
 - b. Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met bouwplaatswerknemers dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
 - bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
 - bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden tot 1 jaar: 2 weken;
 - bij een arbeidsovereenkomst van 1 tot 2 jaar: 1 maand;
 - bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer: 2 maanden.
 - c. 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: 2 maanden;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
 - van meer dan 6 maanden tot 2 jaar: 1 maand;
 - van 2 jaar of langer: 2 maanden;
 - waarbij het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld: 1 maand.
4.
 - a. *Ketenregeling*: bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden.
 - b. De tussenpozen, bedoeld onder a. bedragen ten hoogste drie maanden voor de hierna genoemde functies, die als gevolg van klimatologische omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend:
 - asfaltafwerker (Bijlage 9a-1, Groep B, 15);
 - balkman (Bijlage 9a-1, Groep D, 87);
 - machinist met diploma (Bijlage 9a-1, Groep D, 122);
 - wegmarkeerder I (Bijlage 9a-1, Groep C, 85);
 - wegmarkeerder II (Bijlage 9a-1, Groep B, 59);
 - wegmarkeerder III (Bijlage 9a-1, Groep A, 14).
 - c. 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.

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.
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. Vanaf 1 januari 2019 gelden de wettelijke opzegtermijnen die door de werkgever en de bouwplaatswerknemer in acht moeten worden genomen bij beëindiging van het dienstverband.
3. Indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV, kan de werkgever de door hem in acht te nemen opzegtermijn bekorten met de duur van de verplichte UWV-procedure. Deze procedure vangt aan op de datum waarop het UWV het volledige ontslagverzoek heeft ontvangen. De opzegtermijn kan echter nooit minder dan één maand bedragen.
4. De werkgever moet voor de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor zes maanden of langer én waarvan het einde is gesteld op een kalenderdatum, uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt een schriftelijke aanzegging doen over het al dan niet voortzetten van het contract alsmede – bij een eventuele voortzetting – de voorwaarden waaronder. Bij het niet (volledig) nakomen van de aanzegverplichting is de werkgever de wettelijke vergoeding verschuldigd aan de werknemer.
5. De opzegging door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden. De opzegging kan uitsluitend geschieden tegen het einde van een kalenderweek. Met inachtneming van de opzegtermijn vindt de feitelijke beëindiging van het dienstverband



uitsluitend plaats op een maandag. Ingeval de opzegtermijn eindigt op een maandag, vindt de feitelijke beëindiging plaats op de maandag erna.

6. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
7. Het bepaalde in de leden 2 en 5 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.
8.
 - 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.
9.
 - 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.
10.
 - 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 extra roostervrije dagen voor oudere werknemers, 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 het dienstverband de werknemer meer extra roostervrije dagen voor oudere werknemers blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
11. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eventueel saldo aan overuren uitbetaald, conform het bepaalde in artikel 30b inzake de overwerktoeslag.
12. 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.
13. Voor zover investeringen in duurzame inzetbaarheid betrekking hebben op het versterken van de arbeidsmarktpositie van werknemers (o.a. omscholing naar een andere functie), kunnen de investeringen die door de werkgever zijn betaald (niet zijnde de bijdrage aan het individueel budget) verrekend worden met de transitievergoeding.
14. 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. De opzegging kan uitsluitend geschieden tegen het einde van een loonbetalingsperiode. Met inachtneming van de opzegtermijn vindt de feitelijke beëindiging van het dienstverband uitsluitend plaats na afloop van de laatste dag van een loonbetalingsperiode. 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. Indien de werkgever beschikt over een ontslagvergunning afgegeven door het UWV, kan de werkgever de door hem in acht te nemen opzegtermijn bekorten met de duur van de verplichte UWV-procedure. Deze procedure vangt aan op de datum waarop het UWV het volledige ontslagverzoek heeft ontvangen. De opzegtermijn kan echter nooit minder dan één maand bedragen.
 4. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:672 lid 4 BW bedraagt de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn één maand.
 5. De werkgever moet voor de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor zes maanden of langer én waarvan het einde is gesteld op een kalenderdatum, uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt een schriftelijke aanzegging doen over het al dan niet voortzetten van het contract alsmede – bij een eventuele voortzetting – de voorwaarden waaronder. Bij het niet (volledig) nakomen van de aanzegverplichting is de werkgever de wettelijke vergoeding verschuldigd aan de werknemer.
 6. 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.
 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.
 - 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 extra roostervrije dagen voor oudere werknemers, 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 het dienstverband de werknemer meer extra roostervrije dagen voor oudere werknemers blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, kan de werkgever deze meerdere dagen met de werknemer verrekenen.
 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. Voor zover investeringen in duurzame inzetbaarheid betrekking hebben op het versterken van de arbeidsmarktpositie van werknemers (o.a. omscholing naar een andere functie), kunnen de investeringen die door de werkgever zijn betaald (niet zijnde de bijdrage aan het individueel budget) verrekend worden met de transitievergoeding.
 12. Een voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen.

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: Basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden

1. De basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden bestaat uit de volgende leden van dit artikel plus de artikelen 28, 32, 33, 36a en 36b.
2. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per werkweek en gemiddeld 8 uur per dag, beide gemeten over een periode van 13 weken. De maximale ingeroosterde arbeidsduur bedraagt 9 uur per dag.
3. De werkweek omvat 5 werkdagen en loopt van maandag tot en met vrijdag.
4. Van overwerk is sprake als de bouwplaatswerknemer op een dag meer werkt dan het overeengekomen rooster zoals vermeld in lid 9c.
5. De zaterdag wordt niet als normale werkdag beschouwd. De werknemer kan niet worden verplicht op die dag te werken. Hierbij gelden de volgende uitzonderingen:
 - a. Per kalenderjaar mag de werkgever maximaal 5 zaterdagen als werkdag aanwijzen. Ook in dat geval omvat de werkweek 5 werkdagen. Op deze zaterdagen krijgt de werknemer een toeslag op grond van artikel 30a.
 - b. Onderhoudswerk: De werkgever mag de werknemer op zaterdag onderhouds- en reparatiewerkzaamheden laten uitvoeren bij bewoonde en in gebruik zijnde gebouwen zoals woningen, kantoren, ziekenhuizen en industriële bedrijven. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - Het wordt door de opdrachtgever in de voorwaarden geëist.
 - De werknemer is hier niet toe verplicht.
 - De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen het dagvenster.
 - De werknemer krijgt een toeslag op grond van artikel 30a.
 - De werknemer heeft recht op een compensatie in de vorm van een vaste vrije dag naar keuze in de periode maandag tot en met vrijdag, die niet wordt betaald.
6. De zondag wordt niet als normale werkdag beschouwd. De werknemer kan niet worden verplicht op zondag te werken. De werknemer in de Bouw & Utiliteit die op zondag werkt, heeft aanspraak op minimaal acht vrije zondagen per dertien weken.
7. Het dagvenster – de grenzen waarbinnen de werkdag mag worden ingeroosterd – loopt voor bouwplaatswerknemers van 07.00 uur tot 19.00 uur.
8. Bij werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijden (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) loopt het dagvenster voor bouwplaatswerknemers van 06.00 uur tot 19.00 uur.
9. De werkgever stelt de dagelijkse en wekelijkse arbeids- en rusttijden vast. Hierbij houdt hij zich aan de volgende voorwaarden:
 - a. Hij doet dit na redelijk overleg met de werknemer.
 - b. Hij houdt daarbij rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en zorgt daarbij zoveel als mogelijk voor een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon.
 - c. Hij legt de arbeidstijden en rusttijden vast in een rooster dat past binnen het kader van lid 2 van dit artikel. Daarbij geeft de werkgever duidelijk de begin- en eindtijd per dag aan. De werkgever stelt het rooster ten minste 14 dagen voor het begin van het rooster beschikbaar aan de werknemer.
 - d. Hij geeft duidelijk de start en het einde van de 13-weken periode als bedoeld in lid 2 van dit artikel aan.

- e. Afwijken van de in c. genoemde termijnen mag hij uitsluitend met instemming van de werknemer.
- f. Iedere loonbetalingsperiode betaalt hij de werknemer ten minste het vast overeengekomen loon/salaris op basis van 40 uur per werkweek bij een voltijds dienstverband.
- g. Voor bouwplaatswerknemers geldt dat indien de arbeidstijd, de in bijlage 6 voorgeschreven pauze (kolom basisregeling) en de werkelijke reistijd samen meer bedragen dan 12 uur per dag, de arbeidstijd in zoverre zal worden ingekort. Hierop zijn twee uitzonderingen van toepassing. Zie artikel 28 lid 3d en artikel 29 lid 2. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.

10. Voor de overige onderdelen van de arbeidstijden is bijlage 6, kolom basisregeling, van toepassing.

Artikel 24: Kaderregeling arbeidsduur en arbeidstijden

1. Deze kaderregeling voor arbeidsduur en arbeidstijden geeft aan binnen welke grenzen en onder welke voorwaarden binnen de onderneming kan worden afgeweken van de basisregeling.
2. Onder de volgende voorwaarden mag binnen de in lid 3 genoemde kaders, van de basisregeling worden afgeweken:
 - a. Schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad of bij afwezigheid daarvan de personeelsvertegenwoordiging conform de Wet op de Ondernemingsraden én schriftelijke overeenstemming met ten minste 70% van de betrokken werknemers. De werkgever organiseert deze raadpleging van OR/PVT en betrokken werknemers. Voornoemde overeenstemming met de OR/PVT en ten minste 70% van de betrokken werknemers dienen te zijn verkregen en aan de vereiste van lid 2 sub b en c dient te zijn voldaan voorafgaande aan de inwerkingtreding van de kaderregeling. De hiervoor genoemde overeenstemming met ten minste 70% van de betrokken werknemers kan niet worden verkregen middels de individuele arbeidsovereenkomst.
Het medezeggenschapsorgaan kan zich laten bijstaan door een of meer vakbondsvertegenwoordiger(s).
 - b. De duur van de afwijkende regeling is maximaal gelijk aan de looptijd van deze cao en wordt in de kaderregeling vastgelegd. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend verlengd worden.
 - c. De werkgever informeert cao-partijen via het Technisch Bureau Bouwnijverheid over de inhoud van de gemaakte afspraken. Op de website www.tbbouw.nl is hiervoor een digitaal loket ingericht waar de werkgever de afspraken dient te uploaden en het bewijs van de schriftelijke overeenstemming met de OR/PVT en 70% van de betrokken werknemers. Zolang de afspraken niet zijn gemeld, is in de onderneming de basisregeling van toepassing.
 - d. De werkgever evalueert de uitvoering van de afspraken en informeert cao-partijen via het Technisch Bureau Bouwnijverheid over de uitkomsten van de evaluatie.
3. Binnen de hieronder genoemde kaders kan van de basisregeling worden afgeweken:
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per werkweek en gemiddeld 8 uur per dag, beide gemeten over een periode van maximaal 26 weken, respectievelijk 52 weken (alleen Infra). De maximale ingeroosterde arbeidsduur bedraagt 10 uur per dag, rekening houdend met hetgeen is bepaald in lid 3h. van dit artikel. Voor werknemers van 16 en 17 bedraagt deze maximale arbeidsduur per dag 9 uur.
 - b. De werkweek omvat gemiddeld 5 werkdagen, gemeten over een periode van 4 weken en loopt van maandag tot en met zaterdag.
 - c. Van overwerk is sprake als de bouwplaatswerknemer op een dag meer werkt dan het overeengekomen rooster zoals vermeld in lid 3f. van dit artikel.
 - d. De werknemer kan worden verplicht op zaterdag te werken. Net als in de basisregeling kan de werknemer niet worden verplicht om op zondag te werken.
 - e. Het dagvenster loopt voor bouwplaatswerknemers van 06.00 uur tot 19.00 uur. De werkgever mag de werkdag buiten dit dagvenster inroosteren. In dat geval krijgt de werknemer een toeslag op grond van artikel 30a.
 - f. De werkgever legt de arbeidstijden en rusttijden vast in een rooster dat past binnen het kader als genoemd in lid 3a. van dit artikel. Daarbij geeft de werkgever duidelijk de begin- en eindtijd per dag aan. De werkgever stelt het rooster ten minste 14 dagen voor het begin van het rooster beschikbaar aan de werknemer.
 - g. De werkgever geeft duidelijk de start en het einde aan van de periode als bedoeld in lid 3a. van dit artikel
 - h. Voor bouwplaatswerknemers geldt dat indien de arbeidstijd, de in bijlage 6 voorgeschreven pauze (kolom kaderregeling) en de werkelijke reistijd samen meer bedragen dan 12 uur per dag, de arbeidstijd in zoverre zal worden ingekort. Hierop zijn twee uitzonderingen van toepassing. Zie artikel 28 lid 3d en artikel 29 lid 2. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald.

- i. Voor de overige onderdelen van de arbeidstijden is bijlage 6, kolom kaderregeling, van toepassing.
 - j. Voor de bouwplaatswerknemer in de Infra geldt bij toepassing van het spaarurenmodel als bedoeld in artikel 28, een maximum van 160 verplichte spaaruren en 5 verplichte overuren per week en 128 per jaar.
4. Afwijken van de kaderregeling is uitsluitend toegestaan na instemming van de vakbonden FNV en CNV Vakmensen. Cao-partijen worden via het Technisch Bureau Bouwnijverheid geïnformeerd over de gemaakte afspraken.

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 met inachtneming van artikel 23 lid 9. 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 en 24, worden toegepast: de bepalingen uit de artikelen 35a (vakantiedagen), 36a (roostervrije dagen), 36c (extra roostervrije dagen oudere werknemers), 38 lid 2 (kort verzuim), 42a t/m c 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 (extra) roostervrije dagen wordt bepaald door het totaal aantal (extra) 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 bekendmaken. 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:
 - a. de feestdagen;
 - b. zijn vakantiedagen, rekening houdend met zijn recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie conform artikel 35a;
 - c. zijn roostervrije dagen: de opbouw van roostervrije dagen vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen; het opnemen van roostervrije dagen gebeurt in afwijking van artikel 36a lid 4a in goed overleg tussen de werkgever en de werknemer;
 - d. zijn seniorendagen: dit betreft de tot 1 januari 2016 opgebouwde seniorendagen;
 - e. zijn extra roostervrije dagen voor oudere werknemers;
 - f. het resterende aantal benodigde dagen kan door de werknemer worden 'gekocht'.
3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije en koopdagen 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. 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 is vastgesteld op 0,4%. 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. Hierbij dient te worden voldaan aan de eisen van artikel 7:631 BW.
5. Met betrekking tot de premies en afdrachten over kooldagen geldt het volgende. De pensioenpremie worden berekend over de pensioengrondslag en de premie Arbeidsongeschiktheidspensioen 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 vakantietoelage. De vakantietoelage wordt op de gebruikelijke wijze berekend over het salaris (vóór aftrek van het aankoopbedrag).
6. Het aankoopbedrag bij arbeidsongeschiktheid wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
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 8 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 bekendmaken. 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:
 - a. de feestdagen;
 - b. zijn verlofdagen, rekening houdend met zijn recht op drie weken aaneengesloten zomervakantie conform artikel 35b;
 - c. zijn roostervrije dagen: de opbouw hiervan vindt plaats op basis van een volledige werkweek van vijf dagen;
 - d. zijn seniorendagen: dit betreft de tot 1 januari 2016 opgebouwde seniorendagen;
 - e. zijn extra roostervrije dagen voor oudere werknemers;
 - f. het resterende aantal benodigde dagen kan door de werknemer worden 'gekocht', 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.
5. 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.
6. De werknemer kan in totaal per kalenderjaar niet méér dagen 'kopen' dan nodig is om te komen tot een vierdaagse werkweek op jaarbasis. De waarde van het aantal dagen dat een werknemer 'koopt' wordt ingehouden op zijn salaris met behulp van een aankooppercentage. Dit aankooppercentage is vastgesteld op 0,4%.

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. Hierbij dient te worden voldaan aan de eisen van artikel 7:631 BW.

7. Met betrekking tot de premies en afdrachten geldt het volgende. De pensioenpremies worden berekend over de pensioengrondslag, de premie Arbeidsongeschiktheidspensioen 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 vakantie-toeslag.
8. Het aankoopbedrag zoals genoemd in lid 6 wordt volgens de gebruikelijke systematiek ingehouden.
9. 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.
10. 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 28: Spaarurenmodel 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 spaaruren per kalenderjaar op te bouwen door middel van verplicht overwerk en/of inleg van reisen. Bij toepassing van de kaderregeling, kan voor de Infra een maximum van 160 verplichte spaaruren worden afgesproken. In beide gevallen gelden de in de volgende leden van dit artikel vermelde voorwaarden.
2. De werkgever kan de spaarurenregeling 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 half uur.
 - b. De werknemer kan worden verplicht tot maximaal 3 overuren per week en maximaal 64 overuren per jaar. Voor Infra geldt in de kaderregeling maximaal 5 overuren per week en maximaal 128 overuren per jaar.
 - c. De overwerkuren worden gewaardeerd conform het bepaalde in artikel 30b 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 bijlage 6 voorgeschreven pauze en werkelijke reistijd samen meer bedragen dan 13 uur per dag, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort. De in de arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald.
4.
 - a. Om de 80 spaaruren als bedoeld in lid 1 te realiseren, kunnen werknemers naast overwerkuren ook reisen inleggen. Samen kan dit niet meer zijn dan 80 spaaruren, behoudens de situatie als bedoeld in sub 4d.
 - b. Om de 160 spaaruren als bedoeld in lid 1 te realiseren bij toepassing van de kaderregeling voor de Infra, kunnen werknemers naast overwerkuren ook reisen inleggen. Samen kan dit niet meer zijn dan 160 spaaruren, behoudens de situatie als bedoeld in sub 4d.
 - c. Tegenover 1 overwerkuur staat, afhankelijk van de hoogte van de overwerkvergoeding, minimaal 1,25 spaaruren. Het aantal spaaruren dat tegenover 1 reisuur staat, wordt berekend door het garantieuurloon dat geldt voor een reisuur, waarvoor als maximum het garantieuurloon van groep A van loontabel I (bijlage 10a) geldt, te delen door het garantieuurloon van de werknemer.
 - d. Een werknemer die kiest voor de inleg van reisen en een hoger garantieloon heeft dan loongroep A, zal door de omrekenfactor van sub 4c. minder spaaruren opbouwen. Het tekort aan spaaruren dat hierdoor ontstaat, kan niet door de werkgever worden aangevuld met overwerkuren, waardoor de werkgever dus minder spaaruren kan inzetten voor de opvang van discontinuïteit.

5. Het saldo aan spaaruren 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 zeven dagen voorafgaand daaraan gemeld. Deze termijn van 9 maanden geldt niet indien de werknemer de spaaruren conform lid 9 inzet voor het volgende seizoen.
6. Indien de werkgever de spaaruren wenst in te zetten, dient hij de werknemer schriftelijk te melden dat er sprake is van discontinuïteit en hoeveel spaaruren 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 spaaruren inzet, is hij geen loon meer verschuldigd. De werknemer wordt geacht hiervoor gebruik te maken van het bedrag dat op zijn Tijdsparfondsrekening is gestort.
7. De werkgever stort het vast overeengekomen loon over de overwerkuren en het garantieloon over de reisen, waarvoor als maximum het garantieloon van groep A van loontabel I (bijlage 10a) geldt, binnen 14 dagen na afloop van de loonbetalingsperiode waarin de uren zijn gemaakt, geormerkt in het Tijdsparfonds.
8. Bij de afdracht aan het Tijdsparfonds vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft en dat het een storting 'spaaruren' 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 spaaruren die door de werkgever in het kader van dit artikel worden ingezet. Het (resterende) bedrag dat in het kader van deze regeling op 31 maart nog op de rekening in het Tijdsparfonds staat, kan de werknemer inzetten als spaaruren voor het volgende seizoen of op een door hem te bepalen tijdstip laten uitkeren. Dit onverminderd het bepaalde in artikel 13a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
10. Per loonbetalingsperiode wordt op de loonstrook het volgende inzichtelijk gemaakt:
 - storting TSF Overwerkuren (waarde);
 - storting TSF Reisen (waarde);
 - aantal ingezette spaaruren;
 - aantal opgebouwde spaaruren;
 - saldo spaaruren.
11. Indien en zolang de werknemer nog spaaruren 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 spaaruren 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.

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. Per dag mag maximaal 13 uur worden besteed aan (over)werk, reistijd en pauze. Indien de arbeidstijd, de in bijlage 6 voorgeschreven pauze (kolom basisregeling bij toepassing van de basisregeling en kolom kaderregeling bij toepassing van de kaderregeling) en de werkelijke reistijd samen meer bedragen dan 13 uur per dag, de arbeidstijd in zoverre zal worden ingekort. De in de arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald.
3. Onder structureel overwerk wordt verstaan overwerk dat 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. 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.
7. 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 30b 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 30a: Toeslag bijzondere uren

1. Als de werkgever de bouwplaatswerknemer laat werken op een doordeweekse dag buiten het dagvenster, op zaterdag of op zondag, heeft de werknemer recht op een toeslag over zijn vast overeengekomen uurloon volgens de onderstaande tabel.

Tijdstip:	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0.00–07.00 ¹	100%	30%	30%	30%	30%	50%	75%
07.00 ¹ –19.00						35% ²	100%
19.00–24.00	30%	30%	30%	30%	50%	75%	100%

¹ Bij toepassing van de kaderregeling geldt tussen 6.00 uur en 7.00 uur geen toeslag.

² Voor de zaterdagen die de werkgever als werkdag aanwijst op grond van artikel 23 lid 5a, geldt een toeslag van 20%.

2. Lid 1 geldt niet bij verschoven uren Infra als bedoeld in artikel 32.
3. In afwijking van lid 1 geldt voor werkzaamheden die onderhevig zijn aan getijde (hoog en laag water als gevolg van eb en vloed) dat wanneer – behoudens bij ploegendienst – de arbeid wordt verricht op maandag tot en met vrijdag buiten het dagvenster van 06.00–19.00 uur, doch de normale arbeidsduur niet wordt overschreden, voor de buiten deze grenzen vallende uren het garantieuurloon moet worden verhoogd met 25%.
4. Aan de uta-werknemer zal schriftelijk worden bekend gemaakt op welke wijze compensatie wordt gegeven voor door de werkgever opgedragen werk op bijzondere uren. Bij het ontbreken van deze schriftelijke bekendmaking, is lid 1 van dit artikel onverkort van toepassing.

Artikel 30b: 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 voorafgaand of aansluitend aan de normale werkdag: 25%,
 - voor de overige overuren 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 artikel 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 uren Infra, zoals bepaald in artikel 32, wordt de overwerkvergoeding berekend over het vast overeengekomen loon en niet over de toeslag verschoven uren zoals genoemd in artikel 32.
 7. Ingeval de werknemer op bijzondere uren overwerkt, geldt het overwerkpercentage, tenzij het toeslagpercentage bijzondere uren hoger is.
 8. Als vast is komen te staan dat een overuur is gemaakt, moet dit worden uitbetaald bij de eerstvolgende loonbetaling.
 9. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd zullen de overwerkuren worden gecompenseerd door vrije uren vermeerderd met de in uren uitgedrukte percentages genoemd in 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 overuren van werknemers in de functies tot en met niveau drie minimaal vergoed tegen het geldende salaris per uur dan wel tijd voor tijd.

Artikel 32: Verschoven uren Infra bouwplaatswerknemers

1. Indien zulks door de opdrachtgever in besteksbepalingen wordt geëist kan de basisregeling arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken worden verschoven, met inachtneming van de vaststelling van het arbeidstijdpatroon door de werkgever na redelijk overleg met de werknemers van zijn onderneming, zoals bepaald in artikel 23 lid 9. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid buiten de grenzen van artikel 23 lid 7, 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 57 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. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per kalenderweek gemeten over een periode van 13 weken.
 - 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.



- a. maandag t/m vrijdag: € 13,-
- b. zaterdag: € 20,-
- c. zondag of feestdag: € 26,-

4. Indien een werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten, wordt dit gezien als overwerk. De overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 30b is van toepassing.
5. Door de werkgever zal een rooster voor de bereikbaarheidsdienst in overleg met de betreffende werknemer(s) schriftelijk vastgelegd worden. Bijlage 6 is van overeenkomstige toepassing.
6. 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.
7. De werkgever kan met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeenkomen. Zie artikel 89.

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:

leeftijd	aantal vakantiedagen per jaar		
	wettelijk	bovenwettelijk	totaal
tot 18 jaar	20	9	29
18 en ouder	20	5	25

2. Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 18 jaar wordt, heeft recht op de in lid 1 genoemde dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.
4. De werknemer heeft recht op doorbetaling door de werkgever van het loon in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW over de door hem opgenomen vakantiedagen alsmede over de door hem tot 1 januari 2016 opgebouwde extra verlofdagen voor oudere werknemers. Dit geldt niet voor de 5 bovenwettelijke vakantiedagen waarvan de waarde door de werkgever in het Tijdsparafonds is gestort. Deze 5 bovenwettelijke vakantiedagen zijn ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.
5. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op één vakantiedag extra.
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 dagen worden afgerond op hele dagen.
7. 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 vóór 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.
8. Verhinderend 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.

9. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantiedag behoudt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
10. Vakantieopbouw tijdens ziekte
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen op over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten. Na zes maanden arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer alleen bovenwettelijke vakantiedagen op over de uren dat hij arbeidsgeschikt is.
 - b. Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en na re-integratie als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfs-sluiting 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 loon in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW als volgt geregeld:

leeftijd	aantal vakantiedagen per jaar		
	wettelijk	bovenwettelijk	totaal
tot 18 jaar	20	7	27
18 en ouder	20	5	25

5 bovenwettelijke vakantiedagen zijn ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.

2. Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 18 jaar wordt, heeft recht op de in lid 1 genoemde dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.
4. 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 dagen naar boven afgerond worden op hele dagen.
5. 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.
6. 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.
7. Uitgangspunt is dat de wettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 eerst worden opgenomen.
8. Vakantieopbouw tijdens ziekte
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen op over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten. Na zes maanden arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer alleen bovenwettelijke vakantiedagen op over de uren dat hij arbeidsgeschikt is.
 - c. Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een drieweekse bedrijfssluiting 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 20, waarvan:
 - a. tien dagen worden vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling;
 - b. tien dagen overeenkomstig het verzoek van de werknemer worden vastgesteld; de geldswaarde van deze tien dagen wordt door de werkgever gestort in het Tijdsparfonds. Deze tien roostervrije dagen zijn ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.
4.
 - 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.
5.
 - 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.
6. 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. Vijf roostervrije dagen zijn ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.
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.
5. 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.
6. 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.

Artikel 36c: Extra roostervrije dagen voor oudere bouwplaatswerknemers

1. Oudere werknemers hebben recht op extra roostervrije dagen op grond van onderhavige 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Deze dagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW. De opbouw van extra roostervrije dagen voor deze

oudere werknemers verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

werknemers	per werknemer/per kalenderjaar
geboren vóór 1956	13
geboren tussen 1956 en 1961	10

- Oudere werknemers hebben vanaf hun 57 jaar recht op extra roostervrije dagen op grond van onderhavige 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Deze dagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW. De opbouw van extra roostervrije dagen voor deze oudere werknemers verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

werknemers	per werknemer/per kalenderjaar
geboren in 1961 (57 jaar in 2018)	10
geboren in 1962 (57 jaar in 2019)	9

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 57 jaar wordt, heeft recht op deze dagen naar rato.

- De werkgever zal aan de oudere werknemer over een extra 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 extra roostervrije dagen vallen.
- De werknemer wordt geacht de extra roostervrije dagen voor oudere werknemers op te nemen in het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid. Niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
- Bij arbeidsongeschiktheid geschiedt de opbouw van extra roostervrije dagen voor oudere werknemers over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
- Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde extra roostervrije dag, heeft de werknemer alsnog recht op de extra roostervrije dag op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip.
- Bij dienstverbanden die slechts een deel van het kalenderjaar bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op extra roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.

Artikel 36d: Extra roostervrije dagen voor oudere uta-werknemers

- Oudere werknemers hebben recht op extra roostervrije dagen op grond van onderhavige 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Deze dagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW. De opbouw van extra roostervrije dagen voor deze oudere werknemers verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

werknemers	per werknemer/per kalenderjaar
geboren vóór 1956	11
geboren tussen 1956 en 1961	9

- Oudere werknemers hebben vanaf hun 57 jaar recht op extra roostervrije dagen op grond van onderhavige 'overgangsregeling extra roostervrije dagen voor oudere werknemers'. Deze dagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW. De opbouw van extra roostervrije dagen voor deze oudere werknemers verloopt volgens kalenderjaren. Per kalenderjaar is het recht op extra roostervrije dagen als volgt geregeld:

werknemers	per werknemer/per kalenderjaar
geboren in 1961 (57 jaar in 2018)	9
geboren in 1962 (57 jaar in 2019)	8

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar 57 jaar wordt, heeft recht op deze dagen naar rato.

- De werkgever zal aan de oudere werknemer over een extra roostervrije dag het salaris doorbetalen.

4. De werknemer wordt geacht de extra roostervrije dagen voor oudere werknemers op te nemen in het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid. Niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
5. Bij arbeidsongeschiktheid geschiedt de opbouw van extra roostervrije dagen voor oudere werknemers over de eerste zes maanden waarover hij zijn arbeid wegens de arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten.
6. Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde extra roostervrije dag, heeft de werknemer alsnog recht op de extra roostervrije dag op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip.
7. Bij dienstverbanden die slechts een deel van het kalenderjaar bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op extra roostervrije dagen vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband.

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 Koningsdag 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. Dit geldt niet voor de leerling-werknemer die op grond van artikel 65 lid 7 recht heeft op vrijaf met behoud van loon;
 - k. voor het inschrijven bij het UWV 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. Voor bouwplaatswerknemers en uta-werknemers die vrijwillig aan het Tijdsparfonds deelnemen stort de werkgever ter compensatie van het onbetaald verlof als bedoeld in lid 1, de geldswaarde van drie werkdagen in het Tijdsparfonds. Deze drie kortverzuimdagen zijn ondergebracht in de werkgeversbijdrage aan het individueel budget.
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 krijgen 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 echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, (pleeg)kinderen, schoonkinderen, (stief)ouders, schoonouders, broers of zussen.
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 verlofperiodes 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' wordt verstaan de werknemer die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers.
5. 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.

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 c.

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 voormannen, leermeesters en instructeurs wordt het vast overeengekomen loon verhoogd met een voorliedentoeslag van € 65,20 bruto per week en € 67,20 bruto per week per 1 juli 2019 (zie tabel II, bijlage 10a). Voor leermeesters geldt dit alleen indien de werknemer één of meer leerlingen begeleidt.
3. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer die geen opleiding als genoemd in artikel 42b of 42c volgt of met goed gevolg heeft voltooid, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'zonder vakopleiding' van tabel III (bijlage 10a).
4. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer die in het bezit is van een diploma niveau 2 van een BBL-opleiding voor de kwalificaties Bouw en infra, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'met BBL 2' van tabel III (zie bijlage 10a).
Voor wat betreft de werktuigkundige opleidingen geldt het vorenstaande indien de werknemer één van de volgende deeltkwalificaties 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. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer die in het bezit is van een diploma niveau 3 van een BBL-opleiding voor de kwalificaties Bouw en infra, Afbouw hout en onderhoud of Techniek en procesindustrie, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'met BBL 3' van tabel III (zie bijlage 10a).
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. 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. De werkgever zal aan de werknemer die een niveau 2 BBL-opleiding volgt voor de kwalificaties Bouw en infra, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 2' van tabel IVa bij instroom vóór 1 september 2015 en tabel IVb bij instroom op of na 1 september 2015 (zie bijlage 10a).
2. Leerling-werknemers worden betaald voor de feitelijke gewerkte uren met een minimum van 32 uur per week. De schooldag, de dag waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, wordt niet betaald. Indien er geen schooldag is en de leerling-werknemer op die dag werkt, krijgt hij die uren betaald.
3. c. Indien en voorzover 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, zal de werkgever tot het moment waarop zij met de BBL 2 aanvangen minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 2' van tabel IVa respectievelijk IVb (zie bijlage 10a).

Artikel 42c: Garantielonen bouwplaatswerknemers in BBL 3

1. De werkgever zal aan de werknemer die vóór 1 september 2015 is gestart met een niveau 3 BBL-opleiding voor de kwalificaties Bouw en infra, Afbouw hout en onderhoud of Techniek en procesindustrie, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3' van tabel IVa (zie bijlage 10a).
2. a. Een afwijkend loon geldt voor de werknemer die
- vóór 1 september 2015 met een BBL 3-opleiding is gestart; én
 - vóór 1 september 2015 het diploma van de BBL 2-opleiding heeft gehaald.
- b. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer als bedoeld onder 2a. minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'met BBL 2' van tabel III (zie bijlage 10a).
- c. De werkgever zal aan de vakvolwassen werknemer als bedoeld onder 2a. minimaal het loon van functiegroep B van tabel I betalen (zie bijlage 10a).
3. De werkgever zal aan de werknemer die op of na 1 september 2015 start/is gestart met een niveau 3 BBL-opleiding voor de kwalificaties Bouw en infra, Afbouw hout en onderhoud of Techniek en procesindustrie, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 1)' van tabel IVb (zie bijlage 10a).

4. De werkgever zal aan de werknemer als bedoeld in lid 3, nadat deze de niveau 3 BBL-opleiding 1 jaar heeft gevolgd, minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 2)' van tabel IVb (zie bijlage 10a).
5.
 - a. De werkgever zal aan de werknemer die op of na 1 februari 2017 zonder BBL 2 diploma start/is gestart met een driejarige BBL-opleiding niveau 3 voor de kwalificaties Bouw en infra, Afbouw hout en onderhoud of Techniek en procesindustrie, het eerste jaar minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 2' van tabel IVb (zie bijlage 10a).
 - b. Nadat de werknemer deze opleiding 1 jaar heeft gevolgd, betaalt de werkgever de werknemer minimaal het uurloon dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 1)' van tabel IVb (zie bijlage 10a).
 - c. Nadat de werknemer deze opleiding 2 jaar heeft gevolgd, betaalt de werkgever de werknemer minimaal het uurloon dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 2)' van tabel IVb (zie bijlage 10a).
6.
 - a. Een afwijkend loon geldt voor de werknemer die op of na 1 september 2015 met de BBL 3 start/is gestart, aansluitend op de BBL 2 die reeds vóór 1 september 2015 is gestart.
 - b. De werkgever zal aan de werknemer bedoeld onder 5a., minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'BBL 3 (jaar 1)' van tabel IVc (zie bijlage 10a).
 - c. Nadat de werknemer de niveau 3 BBL-opleiding 1 jaar heeft gevolgd, zal de werkgever de werknemer minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 2)' van tabel IVc (zie bijlage 10a).
7. Leerling-werknemers worden betaald voor de feitelijke gewerkte uren met een minimum van 32 uur per week. De schooldag, de dag waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, wordt niet betaald. Indien er geen schooldag is en de leerling-werknemer op die dag werkt, krijgt hij die uren betaald.
8. Indien en voorzover werknemers, die zich hebben aangemeld voor de BBL 3 en eerst na de zomervakantie met deze opleiding zullen aanvangen, werkzaamheden verrichten vallende onder deze cao, zal de werkgever tot het moment waarop zij met de BBL 3 aanvangen minimaal het uurloon betalen dat is vermeld in de kolom 'in BBL 3 (jaar 1)' van tabel IVb respectievelijk IVc (zie bijlage 10a).
9. Dit artikel is ook van toepassing, indien een werktuigkundige opleiding niveau 2 binnen het opleidingsdomein Bouw en infra wordt voortgezet na het behalen van een combinatie van deelkwalificaties als genoemd onder artikel 42a lid 4.

Artikel 43: Salarisschalen uta-werknemers³

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 tabel (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 tabel (tabel 2) van bijlage 10b.
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.
5.
 - 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.

³ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimum-jeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.

- b. Een werknemer van 22 jaar of ouder dient uiterlijk binnen twee jaar na indeling in een functieniveau een salarisoniveau 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.
6. a. Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van diegenen die langer dan 8 maanden achtereen 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 6.a. in afwijking van de onder lid 2 genoemde salarisschalen gedurende het eerste jaar van hun dienstverband een salaris betalen overeenkomstig de betreffende tabel (tabel 3) van bijlage 10b.
- c. De salarissen, genoemd in tabel 3 van bijlage 10b worden als volgt berekend. 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 augustus 2018 (m.i.v. loonperiode 9): | 2,35% |
| • Per 1 juli 2019 (m.i.v. loonperiode 8): | 3,00% |

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: Vakantietoeslag voor bouwplaatswerknemers

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het vast overeengekomen loon, onverminderd het bepaalde in artikel 16, lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De werkgever stort de vakantietoeslag per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand in het Tijdsparafonds.

Artikel 46b: Vakantietoeslag voor uta-werknemers

1. Aan de werknemer zal jaarlijks een vakantietoeslag worden betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het vakantiejaar genoten salaris, onverminderd het bepaalde in artikel 16, lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever de vakantietoeslag eenmaal per jaar aan de werknemer uitbetalen. De werknemer ontvangt in dat geval uiterlijk in de maand juni 8% over het in het vakantiejaar genoten salaris, tenzij de werknemer:

- deelneemt aan het Tijdsparfonds. In dat geval stort de werkgever per loonbetalingsperiode een tijdsevenredig bedrag in het Tijdsparfonds; of
 - schriftelijk aangeeft bij de werkgever dat hij de vakantietoeslag per loonbetalingsperiode bij het salaris wil ontvangen.
4. 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: Individueel budget

1. Iedere werknemer beschikt over een individueel budget. De werknemer heeft recht op een bijdrage van de werkgever aan dit individueel budget.
2. De jaarlijkse werkgeversbijdrage aan het individueel budget is als volgt samengesteld en wordt door de werkgever per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand uitbetaald:

	Bouwplaatswerknemer	Uta-werknemer
<i>Bovenwettelijke vakantiedagen</i>	5 dagen	5 dagen
<i>Roostervrije dagen</i>	10 dagen	5 dagen
<i>Kort verzuimdagen</i>	3 dagen	3 dagen
Totaal dagen	18 dagen	13 dagen
<i>Vakantietoeslag</i>	8,00%	8,00%
Totaal vakantietoeslag	8,00%	8,00%
<i>Vervallen scholingsdagen</i>	0,86%	Nvt
<i>Levensloopbijdrage</i>	1,50%	1,50%
<i>Budget afbouw seniorendagen en vermindering cao-fondsen</i>		
Totaal Duurzame inzetbaarheid¹	4,36%²	1,93%²

¹ De bijdrage Duurzame inzetbaarheid is niet van toepassing voor leerling-werknemers, maar is opgenomen in het bruto-loon (bijlage 10a, tabellen IVa, IVb en IVc).

² Op deze percentages wordt 1,5%-punt in mindering gebracht indien de werkgever, voor werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling en doorsparen, de werkgeversbijdrage van 1,5% voor de levensloopregeling betaalt (artikel 48).

3. Voor uta-werknemers die niet deelnemen aan het Tijdsparfonds geldt het in dit artikel bepaalde ten aanzien van de vakantietoeslag zodra de werkgever de vakantietoeslag op grond van artikel 46b per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand uitbetaalt.
4. De werkgever maakt per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand zijn bijdrage aan het individueel budget over de desbetreffende loonbetalingsperiode over naar:
 - a. de bankrekening van de uta-werknemer. Dit gebeurt gelijktijdig met de loonbetaling als bedoeld in artikel 49;
 - b. de Tijdsparrekening van de bouwplaatswerknemer of de Tijdsparrekening van de uta-werknemer die vrijwillig aan het Tijdsparfonds deelneemt. Dit gebeurt binnen 14 dagen na afloop van de loonbetalingsperiode.
5. Op de loonstrook van de werknemer wordt de bijdrage aan het individueel budget gespecificeerd in 'Dagen', 'Vakantietoeslag' en 'Duurzame inzetbaarheid'.
6. De bijdrage 'Dagen' wordt berekend via de volgende formule:

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

UL = het vast overeengekomen loon per uur, vermeerderd met de resultaten van een prestatiebevorderend systeem, toeslagen voor alle vormen van werken in ploegdiensten, de leermeester/instructeurtoeslag, de voorliedentoeslag, de toeslag verschoven uren tijdwerk en de toeslag verschoven arbeidstijden Infra alsmede vermeerderd met andere toeslagen en vergoedingen mits die loon zijn in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW; voor uta-werknemers moet het maandloon in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW worden teruggerekend naar een uurloon.

AD = het voor de betreffende deelnemer geldende totaal van het aantal vakantie-, kortverzuim- en roostervrije dagen op jaarbasis. Het aantal dagen dat geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder die een vierdaagse werkweek hebben op grond van artikel 26a of 26b, is gebaseerd op een volledige werkweek van vijf dagen.

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

7. De bijdrage 'Vakantietoeslag' wordt berekend door het vast overeengekomen loon/salaris per loonbetalingsperiode te verhogen met het bedrag van de bijdrage 'Dagen' uit dezelfde loonbetalingsperiode en het vervolgens verkregen bedrag te vermenigvuldigen met 8%.
8. De bijdrage 'Duurzame inzetbaarheid' wordt berekend via de volgende formule:

$$\frac{UL \times 8 \times 261 \times \%}{AL}$$

UL = vast overeengekomen loon per uur; voor uta-werknemers moet het maandsalaris worden teruggerekend naar een uursalaris.

% = voor bouwplaatswerknemers 4,36%. Voor uta-werknemers 1,93%.

Op deze percentages wordt 1,5%-punt in mindering gebracht indien de werkgever, voor werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling en doorsparen, de werkgeversbijdrage van 1,5% voor de levensloopregeling betaalt (artikel 48).

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

Voor werknemers die in deeltijd werken moet op de uitkomst van deze formule nog de deeltijdfactor worden toegepast. Dit geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder die een vierdaagse werkweek hebben op grond van artikel 26a of 26b.

9. Het individueel budget is voor werknemers als volgt besteedbaar:
 - het deel bestemd voor duurzame inzetbaarheid: de werknemer wendt dit deel van zijn budget aan voor de betaling van zaken die er aan bijdragen dat hij gemotiveerd en gezond kan blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Daartoe worden gerekend:
 - a) de investeringen die voortvloeien uit het advies zoals bedoeld in artikel 61,
 - b) (verdere) opleiding en scholing en
 - c) het kopen van extra verlofdagen.De leerling-werknemer betaalt uit dit deel van het budget in ieder geval de zogenaamde Samengestelde Praktijk Toets-dagen, aangezien er voor de werkgever voor deze dagen geen loondoorbetalingsplicht geldt.
 - het deel dagen en vakantietoeslag: de vakantietoeslag wordt uitbetaald conform artikel 46a en 46b en ook de waarde van bovenwettelijke vakantiedagen, vrij opneembare roostervrije dagen en kortverzuimdagen maken deel uit van het individueel budget. Op het moment dat de werknemer die dagen opneemt, moet hij deze dus – als hij zijn inkomen op peil wil houden – uit zijn individueel budget financieren.
10. De werknemer heeft het recht de dagen waarvan het loon/salaris door de werkgever middels zijn bijdrage aan het individueel budget is betaald, voor het einde van het desbetreffende kalenderjaar op te nemen. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid. Aanspraken in tijd zijn niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.
11. De wijze waarop de werkgever zijn bijdrage aan het individueel budget stort in het Tijdsparfonds, is geregeld in artikel 47b/47c en bijlage 8. Dit geldt ook voor de wijze waarop de werknemer zijn budget uit het Tijdsparfonds kan opnemen.

Artikel 47b: Tijdsparfonds voor bouwplaatswerknemers

1. Werknemers hebben een individuele rekening in het Tijdsparfonds, waarvan de administratie door APG wordt gevoerd. De statuten en het reglement van de stichting Tijdsparfonds Bouw & Infra zijn opgenomen in bijlage 8 van deze cao.
2. De werkgever stort binnen 14 dagen na afloop van elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand zijn bruto bijdrage aan het individueel budget na inhouding netto op de rekening van de werknemer in het Tijdsparfonds.
3. De storting van het individueel budget vindt plaats middels drie afdrachten:
 - afdracht 'Dagen';
 - afdracht 'Vakantietoeslag';
 - afdracht 'Duurzame inzetbaarheid'.Deze afdrachten worden vastgesteld op de wijze zoals bepaald in het reglement Tijdsparfonds dat is opgenomen in bijlage 8 van deze cao.
4. Bij toepassing van het spaarurenmodel als bedoeld in artikel 28, stort de werkgever het vast overeengekomen loon over de overwerkuren en het garantieloon over de reisen, waarvoor als maximum het garantieloon van groep A van loontabel I (bijlage 10a) geldt, binnen 14 dagen na afloop van de loonbetalingsperiode van vier weken of een maand waarin de uren zijn gemaakt, geormerkt in het Tijdsparfonds.

5. Bij de afdracht vermeldt de werkgever de loonperiode waarop de afdracht betrekking heeft. APG 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.
6. Tenzij de werknemer anders aangeeft, worden de gestorte afdrachten 'Vakantietoeslag' en 'Dagen' die niet tussentijds zijn opgenomen, jaarlijks in de maand mei uitgekeerd.
7. De gestorte afdrachten 'Duurzame inzetbaarheid' en 'Sparuren' die niet tussentijds zijn opgenomen, worden niet jaarlijks automatisch uitgekeerd.
8. De werknemer kan altijd tussentijds geld van zijn rekening in het Tijdsparfonds opnemen. Hij moet daartoe via een vakbondsconsulent van FNV of CNV Vakmensen opdracht geven.
9. Wanneer de werknemer een van de in het Tijdsparfonds gestorte dagen opneemt, is de werkgever voor die dagen geen loon meer verschuldigd. De werknemer wordt geacht hiervoor gebruik te maken van zijn individueel budget dat op zijn Tijdsparfondsrekening is gestort.
10. Aanspraken in tijd zijn, voor zover het in het Tijdsparfonds gestorte dagen betreft, niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.

Artikel 47c: 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, de bruto werkgeversbijdrage aan het individueel budget na inhouding netto op de rekening van de werknemer in het Tijdsparfonds.
2. De storting vindt plaats middels drie afdrachten:
 - afdracht 'Dagen';
 - afdracht 'Vakantietoeslag';
 - afdracht 'Duurzame inzetbaarheid'.Deze afdrachten worden vastgesteld op de wijze zoals bepaald in het reglement Tijdsparfonds dat is opgenomen in bijlage 8 van deze cao.
3. Voor uta-werknemers die aan het Tijdsparfonds deelnemen, gelden verder dezelfde bepalingen als voor bouwplaatswerknemers, met uitzondering van de verplichting om zich bij tussentijdse opname uit het tegoed tot een vakbondsconsulent van FNV of CNV Vakmensen te wenden.

Artikel 48: Overgangsregeling levensloopregeling

1. De werknemer die op 1 januari 2012 deelnemer aan de levensloopregeling was en op 31 december 2011 een levenslooptegoed van € 3.000 of hoger had, kan tot en met 31 december 2021 blijven doorsparen tot het maximale spaarbedrag.
2. Werknemers die doorsparen hebben recht op een werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling van 1,50% over het vast overeengekomen loon/salaris.
3. De bijdrage wordt jaarlijks in de maand januari toegekend aan de werknemer die op 1 januari van dat jaar bij de werkgever in dienst is en wordt berekend over acht maal het in die maand voor de werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar (261).
4. De werknemer die op 1 januari van enig jaar geen dienstverband heeft, ontvangt de werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling van 1,50% in de maand juli van dat jaar, indien de werknemer op 1 juli van dat jaar wél een dienstverband heeft. De bijdrage wordt berekend over acht maal het in die maand voor de werknemer geldende vast overeengekomen uurloon/salaris, te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in het kalenderjaar (261).
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 als onderdeel van de werkgeversbijdrage aan het individueel budget (artikel 47a).

Artikel 49: Wijze van loonbetaling bouwplaatswerknemers

1. De loonbetalingsperiode wordt vastgesteld op vier weken of een maand. De loonbetaling dient uiterlijk vijf werkdagen na de desbetreffende loonbetalingsperiode plaats te vinden. Conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag dient ten minste het minimumloon giraal te worden betaald. Indien de betaaldag méér dan vijf werkdagen na afloop van de loonbetalingsperiode 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 garantieuurloon.
2. Indien de dienstbetrekking op een andere dan de betaaldag eindigt, zal de werkgever aan de werknemer het gehele hem nog toekomende loon uitbetalen op de eerstvolgende betaaldag.
3. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen, de inhoudingen van loonbelasting/premie volksverzekeringen en het aandeel van de werknemer in premies ingevolge de sociale verzekeringswetten, pensioenregeling en de cao BTER Bouw & Infra.
De werkgever is tevens gehouden bij elke loonbetalingsperiode van vier weken of een maand het volgende inzichtelijk te maken op de loonstrook:
 - saldo roostervrije dagen;
 - saldo vakantiedagen;
 - saldo extra roostervrije dagen oudere werknemers;
 - TSF dagen;
 - TSF vakantietoelage;
 - TSF duurzame inzetbaarheid;
 - TSF Overwerkuren (waarde);
 - TSF Reisen (waarde);
 - Storting TSF spaaruren;
 - aantal ingezette spaaruren;
 - aantal opgebouwde spaaruren;
 - saldo spaaruren.

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. De werkgever kan met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeenkomen. Zie artikel 89.

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. Hierbij geldt als maximum het garantie-uurloon van groep A van loontabel I (bijlage 10a).
De eerste zestig minuten per dag worden wel vergoed aan de werknemer die als bestuurder van een auto met één of meer meerrijders optreedt, maar ook hiervoor geldt als maximum het garantie-uurloon van groep A van loontabel I.
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. Voor het reizen met een auto geldt 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 (zie bijlage 13)
25 km	50 km	op basis van 60 km per uur (zie bijlage 13)	op basis van 60 km per uur (zie bijlage 13)
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
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 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.
8. 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.
9. De werkgever kan met de ondernemingsraad een van de leden 1 tot en met 6 afwijkende regeling overeenkomen. Zie artikel 89.

Artikel 52: Chauffeurstoeslag 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
Toeslag	€ 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 (voordeelgigste 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-werkverkeersvergoeding 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.
8. Indien de werknemer uit eigen keuze verhuist naar een woonplaats die verder afgelegen is van de gemeente waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, wordt de reiskostenvergoeding als bedoeld in dit artikel niet verhoogd.

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 verblijfkosten tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis, voor rekening komen van de werkgever, tenzij de werkgever een naar behoorlijke maatstaven uitgeruste verblijfsgelegenheid 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 verblijfkosten 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 vervult, 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. De werkgever kan met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeenkomen. Zie artikel 89.

Artikel 56: Vergoeding werkkleding en gereedschap bouwplaatswerknemers

1. De werkgever dient persoonlijke beschermingsmiddelen (waaronder veiligheidsschoeisel en veiligheidshelm) conform de arbowetgeving kosteloos ter beschikking te stellen. 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 ter beschikking te stellen. Bij ter beschikking stelling dient de werknemer deze persoonlijke beschermingsmiddelen te onderhouden.
2. Naast het standaard kledingpakket wordt aan werknemers, werkzaam in de industriële steigerbouw, indien tijdens vorst werkzaamheden moeten worden verricht, kosteloos door de werkgever een additioneel kledingpakket ter beschikking gesteld. Dit kledingpakket bestaat uit: twee helmmutsen, twee thermische onderbroeken met lange pijpen, twee thermische hemden met lange mouwen en twee paar thermische sokken. 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 ter beschikking stellen. Werkkleding is kleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bestemd is om tijdens het werk te dragen. Voor niet ter beschikking gestelde 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 ter beschikking worden gesteld.

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 ter beschikking worden gesteld.

4. De werkgever kan met de ondernemingsraad een afwijkende regeling overeenkomen. Zie artikel 89.

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 werktijd, 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 € 17,50 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.

Artikel 60: Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie

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

HOOFDSTUK 7 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 61: Duurzame inzetbaarheid

1. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij eenmaal in de vier jaar deelneemt aan een Duurzame Inzetbaarheids Analyse (DIA). Een DIA leidt tot een onafhankelijk advies over wat de werknemer kan doen om gemotiveerd en gezond te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces.
2. Volandis roept de werknemer op om aan de DIA deel te nemen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om daar aan deel te nemen.
3. Investerings in duurzame inzetbaarheid die voortvloeien uit dit advies worden gefinancierd uit het individueel budget waarover werknemers de beschikking hebben. Afhankelijk van de individuele situatie kan er sprake zijn van cofinanciering door de werkgever of door de bedrijfstak.

Artikel 62a: Scholing bouwplaatswerknemers

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. En, voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, voor scholing ten behoeve van het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer vervalt of wanneer de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen.
2. Alle kosten voor de in lid 1 genoemde investeringen in behoud van vakmanschap (functionele bijscholing) komen voor rekening van de werkgever. Investerings die betrekking hebben op deze scholing kunnen niet worden verrekend met de transitievergoeding, maar de werkgever voldoet hiermee wel aan zijn scholingsplicht volgens de wet.
3. 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.
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. 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 de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. En, voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, voor scholing ten behoeve van het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer vervalt of wanneer de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen.
2. Alle kosten voor de in lid 1 genoemde investeringen in behoud van vakmanschap (functionele bijscholing) komen voor rekening van de werkgever. Investerings die betrekking hebben op deze scholing kunnen niet worden verrekend met de transitievergoeding, maar de werkgever voldoet hiermee wel aan zijn scholingsplicht volgens de wet.
3. 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.

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, zonder winstoogmerk, 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.
8. Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO): de overeenkomst die bij aanvang van de BBL-opleiding wordt gesloten tussen de leerling-werknemer, het opleidingsbedrijf of individueel leerbedrijf en de betrokken onderwijsinstelling, 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 de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) 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.
De werkgever stelt de Leermeester in de gelegenheid de cursus 'Leermeester' van Vlandis te volgen. De leermeester moet eens in de twee jaar de verplichte nascholing volgen voor leermeesters.
10. Instructeur: de werknemer van een opleidingsbedrijf die verantwoordelijk is voor de opleiding, scholing, beoordeling en begeleiding van de deelnemers binnen de opleidingswerkplaats van het opleidingsbedrijf.
De werkgever stelt de instructeur in de gelegenheid de cursus 'Leermeester' en de verplichte tweejaarlijkse nascholing van Vlandis te volgen.
Een instructeur met een docentopleiding of met een bijgehouden portfolio waaruit de deskundigheid als instructeur blijkt, is hiervan vrijgesteld.
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 de gelegenheid bieden een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg voor de kwalificaties Bouw en infra te volgen en daartoe een arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aangaan voor de duur van de opleiding.
 - b. De werkgever is verplicht met de werknemer tot 23 jaar die de wens te kennen geeft een beroepsopleiding volgens de beroepsbegeleidende leerweg voor de kwalificaties Bouw en infra te willen volgen, een arbeidsovereenkomst en een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aan te gaan voor de duur van de opleiding.
2. Een werkgever mag alleen een beroepspraktijkvormingsovereenkomst sluiten met een leerling-werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst bij die werkgever in dienst is. De in deze arbeidsovereenkomst bepaalde arbeidsduur moet ten minste gelijk zijn aan het bepaalde in het

vierde lid van dit artikel. In dit artikellid wordt onder werkgever mede verstaan het opleidingsbedrijf.

3. 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.
4. Leerling-werknemers worden betaald voor de feitelijke gewerkte uren met een minimum van 32 uur per week. De schooldag, de dag waarop onder verantwoordelijkheid van het ROC onderwijs wordt gevolgd, wordt niet betaald. Indien er geen schooldag is en de leerling-werknemer op die dag werkt, krijgt hij die uren betaald.
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 tot en met 22 jaar vindt deze scholing overdag plaats, op één van de doordeweekse dagen van maandag tot en met vrijdag.
Voor opleidingen die vóór 1 september 2015 zijn gestart geldt dat een leerling-werknemer die zijn opleiding start in dagonderwijs, deze opleiding in dagonderwijs af maakt.
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 zonder 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.
 - 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. Deze leermeester heeft een arbeidsovereenkomst met de werkgever.
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.

HOOFDSTUK 8 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 68: Individueel pakket preventiezorg

Alle werknemers in de bouw hebben recht op het individueel pakket preventiezorg. Voor de inhoud van het individueel pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 11 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 12 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. Ingeval 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 verdiepingvloer 15 meter of meer boven het aansluitend terrein is gelegen. Bij gebouwen en woningen, waarvan de hoogst gelegen verdiepingvloer tussen 15 en 25 meter boven het aansluitend terrein is gelegen, geldt geen verplichting tot het installeren van een personenlift, mits op één van de verdiepingen schaft- en toiletvoorzieningen zijn aangebracht en de afstand tussen deze voorzieningen en het aansluitend terrein c.q. de hoogst gelegen verdiepingvloer maximaal 15 meter bedraagt. Onder de hoogst gelegen verdiepingvloer wordt verstaan de hoogst gelegen vloer van woon-, slaap-, of werkruimte, niet zijnde de dakvloer, de vloer van een technische ruimte of vloeren van steigers en andere hulpconstructies. Indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze bepaling in de weg staan of de toepassing van deze bepaling niet dienstig aan de doelstelling ervan, 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 diploma Machinist GWW, 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 diploma machinist (BBL 3).
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 hoofddeksel 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. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan teer te verwerken. Teerhoudend asfalt mag thermisch worden gereinigd.
10. De hoofdaannemer is verplicht voldoende keetruimte ter beschikking te stellen.
11. Ingeval bij het zetten van glooiingsstenen stenen dienen te worden verwerkt met een lengte van meer dan 30 centimeter dient de werknemer te beschikken over een hijsinstallatie, een zogenaamde driepoot.
12. Ingeval 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.
13. 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.
14. Wegwerkers zijn verplicht een cursus veilig werken te volgen vooraleer zij worden toegelaten tot wegwerkzaamheden.
15. 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.
16. Er is een verbod op het gebruik van oplosmiddelrijke producten in afgesloten ruimtes of bij binnenwerk, in verband met het Organo Psycho Syndroom-gevaar.

Artikel 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 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 persoonlijke beschermingsmiddelen aan zijn uta-werknemers ter beschikking stellen, indien deze werknemers werkzaamheden op de bouwplaats moeten uitvoeren.

Artikel 71: Veiligheid bij Infrawerkzaamheden

Voor zover infrawerkzaamheden 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.

Artikel 73: Regeling bouwplaatswerknemers ten aanzien van werk en arbeidsverhinderings 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. Indien wordt geconcludeerd dat op basis van het bepaalde in lid 1 niet kan worden gewerkt is de werkgever verplicht om de door hem op dezelfde bouwplaats ingeschakelde onderaannemers en uitzendkrachten, die onder gelijke (weers- en/of veiligheids)omstandigheden soortgelijke werkzaamheden uitvoeren, de werkzaamheden te laten beëindigen.
3. 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.
4. 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.weerverlet.nl.
5. De werkgever is in geval van arbeidsverhinderings 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. De werkgever is eveneens verplicht te voldoen aan de verplichtingen aan het Tijdsparfonds.

6. 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 arbeidsverhinderings 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 arbeidsverhinderings 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.
7. De loondoorbetalingsverplichting 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 1 en/of 3 van dit artikel.
8. 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.
9. 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.
10. De werkgever, die meent dat de werknemer ten onrechte zijn werkzaamheden op grond van een omstandigheid zoals genoemd in lid 3 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 3 dat op dat moment toelaten.

Voorts gelden de volgende bijzondere bepalingen:

11. 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 opwarmpauze 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.
12. Bij arbeidsverhinderings door te weinig licht, mist, regen, wind, vorst of uitzonderlijk hoge of lage waterstand zullen de niet gewerkte uren als arbeidsuren worden beschouwd.
13. Bij arbeidsverhinderings als gevolg van uitzonderlijk hoge of lage waterstand geldt dit slechts over de werkdag waarop de arbeidsverhinderings ontstaat.
14. Onverminderd het bepaalde onder lid 12 geldt het onder lid 13 bepaalde voor de grond-, water- en wegebouw slechts over de eerste vijf werkdagen, indien de arbeidsverhinderings 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.

Artikel 74: (Aanvullende) Regeling onwerkbaar weer

1. Artikel 73 is onverkort van toepassing, tenzij hiervan in dit artikel nadrukkelijk wordt afgeweken.
2. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
3. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden:
 - voor het tijdvak lopende van de eerste maandag in november van enig jaar tot en met de laatste vrijdag in maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen); én
 - voor zover vanwege of ten gevolge van vorst niet wordt gewerkt.
4.
 - a. Als vorstdag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege vorst niet wordt gewerkt en die voldoet aan minimaal één van de volgende normen:
 - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius; dan wel
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 10.00 uur daaropvolgend -0,5° Celsius of lager; dan wel
 - de gemeten temperatuur is om 10.00 uur -1,5° Celsius of lager; dan wel
 - de gevoelstemperatuur is om 10.30 uur volgens de KNMI-meting van 10.00 uur -6,0° Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst.
 - b. Voor het vaststellen van een norm uit lid 4a is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
 - c. Als vorstdag wordt eveneens beschouwd een werkdag waarop wegens de gevolgen van vorst niet wordt gewerkt, en wel onder de volgende voorwaarde: indien na een periode van minimaal 3 achtereenvolgende werkdagen een vorstnorm, zoals beschreven in lid 4a, is gehaald, kunnen maximaal 2 direct daarop aansluitende werkdagen worden beschouwd als vorstdagen. Hiertoe is het niet noodzakelijk dat op die 2 direct daarop aansluitende werkdagen een vorstnorm is gehaald.
 - d. Voor infrabedrijven kunnen weekenddagen eveneens als werkdagen in de zin van dit artikel worden beschouwd. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
 - de werkgever moet aantonen dat hij deze dagen tenminste veertien dagen van tevoren had ingepland; én
 - de werkgever moet aantonen dat de opdrachtgever in besteksbepalingen eist dat er op weekenddagen wordt gewerkt.
5. Het risico van vorst moet per werknemer gedurende de eerste 5 vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
6. Voor de vorstdagen in een winterseizoen boven het aantal van 5 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW, artikel 73 en lid 2 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op vorstdagen, zoals genoemd in lid 4 sub a en c van dit artikel.
7. Voor de vorstdagen in een winterseizoen boven het aantal van 5 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
8. De werkgever is gehouden aan de betrokken werknemer een aanvulling op de WW-uitkering te betalen tot 100% van het vast overeengekomen loon/salaris. 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 verzuim valt, dan wel indien het verzuim de gehele betreffende loonbetalingsperiode omvat, het gemiddelde over de voorgaande loonbetalingsperiode.
9. De werkgever is verplicht te voldoen aan de verplichtingen aan het Tijdsparfonds.
10. Indien de werkgever geen gebruik maakt van de wettelijke voorziening of de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 2 van dit artikel onverkort van toepassing.
11. Van iedere vorstdag in een winterseizoen doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor bestemde bouwspecifieke meldformulier van UWV.

12. Ter zake van een vorstdag die bij het UWV wordt gemeld, geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.
13. De werkgever is gehouden te voldoen aan alle (uitvoerings)voorschriften die in het kader van onderhavige regeling gelden. Deze voorschriften zijn te vinden op de websites van UWV en cao-partijen. Op een correcte naleving hiervan wordt streng gecontroleerd en bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik zullen sancties volgen.

Artikel 75: Voorziening bij ongeval

Bij een ongeval in diensttijd of tijdens het woon-werkverkeer bestaat, onder de voorwaarden vastgelegd in de collectieve ongevallenregeling, recht op een bruto uitkering in geval van overlijden of blijvende invaliditeit.

De tekst van de 'collectieve ongevallenregeling' en de hierbij geldende voorwaarden maken deel uit van de cao BTER Bouw & Infra.

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 of salaris.
3. Indien het bedrag dat op grond van lid 2 wordt doorbetaald aan de werknemer lager zou zijn dan het bedrag waarop de werknemer recht heeft op grond van artikel 7:629 BW, dan moet voor de doorbetaling worden uitgegaan van het laatstgenoemde bedrag.

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 Bouw & Infra. Het Aanvullingsfonds Bouw & Infra 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. Als een werknemer in zijn tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of een nieuwe functie binnen of buiten het bedrijf, is sprake van succesvolle re-integratie als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De werknemer is minimaal twee betalingsperioden van elk vier weken of een maand (waarvan de aanvang gelegen is in het tweede ziektejaar) onafgebroken weer aan het werk. Als de periode van acht weken of twee maanden wordt onderbroken door vakantie, wordt de periode met de duur van die vakantie verlengd.
 - b. De werknemer verdient per betalingsperiode minimaal 50% van het vast overeengekomen loon of salaris dat hij per betalingsperiode verdiende voordat hij ziek werd.
2. Als er sprake is van succesvolle re-integratie als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer recht op de volgende eenmalige uitkering:
 - a. bij re-integratie bij de eigen werkgever: een eenmalige uitkering ter grootte van een aanvulling tot 100% van het vast overeengekomen loon of salaris dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd, over de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met de laatste dag van de tweede maand of achtste week van re-integratie.
 - b. bij re-integratie bij een andere werkgever: een eenmalige uitkering ter grootte van een aanvulling tot 100% van het vast overeengekomen loon of salaris, over de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met de laatste dag vóór de re-integratie.

Artikel 81: Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten

WAO-, IVA-, en WGA-uitkeringsgerechtigden hebben, volgens regels en onder voorwaarden zoals vastgelegd in het reglement Aanvullingen en uitkeringen van de Stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra, recht op een eindejaarsuitkering.

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 of Ziektewet 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

Artikel 84: Sociale Fondsen

Er is een cao BTER Bouw & Infra. In de cao BTER Bouw & Infra worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:

- de stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra;
- de stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra.

HOOFDSTUK 11 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 88: Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. 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, geldt het volgende.
 - a. 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.

- g. 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 34 lid 7, 50 lid 7, 51 lid 9, 55 lid 4, 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 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.

BIJLAGEN BIJ DE CAO BOUW & INFRA

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 BOUW & INFRA VOOR UITZENDKRACHTEN ALS BEDOELD IN ARTIKEL 6

I. Van toepassing zijnde artikelen voor uitzendkrachten in een bouwplaatsfunctie

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 23: Basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden

Integraal van toepassing met uitzondering van de verwijzing naar artikel 28 in lid 1 en in lid 9g en de verwijzing naar artikel 36b in lid 1. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 24: Kaderregeling arbeidsduur en arbeidstijden

Integraal van toepassing met uitzondering van de verwijzing naar artikel 28 in lid 3h en met uitzondering van lid 3j. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 25: Deeltijdwerk

Integraal van toepassing met uitzondering van lid 2 (voor zover het de verwijzing betreft naar de artikelen 35a, 38, 53 en 57), lid 4 (voor zover het de verwijzing betreft naar artikel 39) en lid 5.

Artikel 26a: Vierdaagse werkweek

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

- Een uitzendkracht 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht zijn vakantiedagen en zijn (extra) roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra roostervrije dagen voor oudere werknemers (artikel 36c).
- In onderling overleg tussen de uitzendkracht en de inlenende 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.
- Indien er onvoldoende dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de uitzendkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De uitzendkracht 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 29: Niet-verplicht overwerk

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

Artikel 30a: Toeslag bijzondere uren

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

Artikel 30b: 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 32: Verschoven uren Infra

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 met uitzondering van de verwijzing in lid 7 naar artikel 89. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 35a: Vakantie

Lid 4 is van toepassing voorzover dit betrekking heeft op de extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Voor uitzendkrachten van 55 tot en met 59 jaar zijn er tien extra verlofdagen, voor uitzendkrachten ouder dan 60 dertien. Als de uitzendkracht die met zijn werk voor de inlener stopt, een restant of tekort aan extra verlofdagen heeft, verreken het uitzendbureau deze dagen met hem. Dit gebeurt in tijd of in geld. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld.

Artikel 36a: Roostervrije dagen

Van toepassing zijn lid 1, 2, 4a en 6 van artikel 36a en lid 9a en b van artikel 20a, en wel als volgt:

- Uitzendkrachten hebben recht op 20 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 4a.
- Indien de uitzendkracht 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht nog recht heeft.
 - b. Indien blijkt dat de uitzendkracht 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 uitzendkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging de uitzendkracht meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekenend.

Artikel 36c: Extra roostervrije dagen

Integraal van toepassing met uitzondering van lid 5 en lid 6. Als de uitzendkracht die met zijn werk voor de inlener stopt, een restant of tekort aan extra roostervrije dagen heeft, verreken het uitzendbureau deze dagen met hem. Dit gebeurt in tijd of in geld. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met de werkgever 'de inlenende werkgever'.



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 42c: 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 augustus 2018 (m.i.v. loonperiode 9): | 2,35% |
| • | Per 1 juli 2019 (m.i.v. loonperiode 8): | 3,00% |

Artikel 45: Prestatiebeloning

Artikel 45 is als volgt van toepassing:

- De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld in een onderneming of op een object, waar een prestatietoelage geldt, heeft tevens recht op deze prestatietoelage.
- 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 de 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: Reisurenvergoeding

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

Artikel 55: Vergoeding bij verafgelegen werken

Lid 1 en 2 van artikel 55 zijn van toepassing. Met '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 59: Ziektekostenverzekering

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

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 Infrawerkzaamheden

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

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

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 23: Basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden

Integraal van toepassing met uitzondering van de leden 1 (voor zover het de verwijzing betreft naar de artikelen 28, 32, 33 en 36a), 4, 7, 8 en 9g. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 24: Kaderregeling arbeidsduur en arbeidstijden

Integraal van toepassing met uitzondering van lid 3 c, e, h en j. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

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, 5, 9 en 10 van artikel 26b, en wel als volgt:

- Een uitzendkracht 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht zijn vakantiedagen en zijn (extra) roostervrije dagen. Daarbij heeft hij recht op een aantal extra roostervrije dagen voor oudere werknemers (artikel 36d).
- In onderling overleg tussen de uitzendkracht 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 dagen beschikbaar zijn om gedurende het gehele jaar tot een vierdaagse werkweek te komen, kan de uitzendkracht ervoor kiezen om het benodigde aantal weken vijf dagen te werken of dagen voor eigen rekening in te zetten.
- De uitzendkracht 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 30a: Toeslag bijzondere uren

Van toepassing is lid 4 van artikel 30a. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met 'de werkgever' de inlenende werkgever.

Artikel 31: Overwerk

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

Artikel 36b: Roostervrije dagen

Van toepassing zijn de leden 1 tot en met 5 van artikel 36b en lid 8a en b van artikel 20b, en wel als volgt:

- Uitzendkrachten hebben recht op zeventien roostervrije dagen op jaarbasis. Zij ontvangen vijftien dagen in tijd en de waarde van twee dagen wordt additioneel aan de uitzendkracht uitgekeerd.
- Indien de uitzendkracht 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 uitzendkracht 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 uitzendkracht nog recht heeft.
 - b. Indien blijkt dat de uitzendkracht 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 uitzendkracht worden beëindigd, kunnen in geval bij de beëindiging van het dienstverband de uitzendkracht 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 36d: Extra roostervrije dagen

Integraal van toepassing met uitzondering van lid 5 en lid 6. Als de uitzendkracht die met zijn werk voor de inlener stopt, een restant of tekort aan extra roostervrije dagen heeft, verrekent het uitzendbureau deze dagen met hem. Dit gebeurt in tijd of in geld. Met 'de werknemer' wordt de uitzendkracht bedoeld, met de werkgever 'de inlenende werkgever'.

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 5a. 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 augustus 2018 (m.i.v. loonperiode 9): | 2,35% |
| • Per 1 juli 2019 (m.i.v. loonperiode 8): | 3,00% |

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 59: Ziektekostenverzekering

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

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 BOUW & INFRA VOOR BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN ALS BEDOELD IN ARTIKEL 7

DEEL I: INVENTARISATIE EN UITWERKING TOEPASSELIJKE BEPALINGEN

Overeenkomstig de bepalingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 7 de volgende artikelen van deze cao van toepassing.

Tabel 1: Overzicht

Onderwerpen	cao-artikelen
Algemeen	Artikel 1: Definities Artikel 13: Nalevingonderzoeken Artikel 40: Begrippen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 23: Basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 24: Kaderregeling arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 29 en 31: Overwerk Artikel 32: Verschoven uren Infra Artikel 33: Ploegendienst Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst Artikel 38: Kort verzuim

Onderwerpen	cao-artikelen
Minimum aantal vakantiedagen	Artikel 20a en 20b: Beëindiging dienstverband Artikel 35a en 35b: Vakantie Artikel 36a en 36b: Roostervrije dagen Artikel 36c en 36d: Extra roostervrije dagen Artikel 37: Feestdagen
Minimumloon	Artikel 30a: Toeslag bijzondere uren Artikel 30b en 31: Overwerkvergoeding Artikel 32: Toeslag verschoven uren Infra Artikel 33: Toeslag ploegendienst Artikel 34: Vergoeding bereikbaarheidsdienst Artikel 41a en 41b: Functie-indeling Artikel 42a t/m 42c 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: Chauffeurs toeslag 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 en inleen uitzendkrachten
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 56: Persoonlijke beschermingsmiddelen Artikel 70a, 70b en 70c: Bijzondere veiligheids- en arbobepalingen Artikel 71: Veiligheid bij Infrawerkzaamheden Artikel 73 en 74: Ongunstige weersomstandigheden
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers	Artikel 29: Verbod op overwerk door jongeren Artikel 45: Verbod op werken in tarief door jongeren
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	

Tabel 2: Uitwerking van toepassing zijnde bepalingen

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 1: Definities	Integraal
Artikel 6: Uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten	Lid 1a Lid 1b: 'De toepasselijke cao-bepalingen: - zijn nader uitgewerkt en verbijszonderd in bijlage 2 van deze cao; - zijn voor buitenlandse uitzendkrachten van toepassing voor zover ze ook zijn opgenomen in bijlage 3 van deze cao.'
Artikel 13: Nalevingonderzoeken	Lid 3
Artikel 20a: Beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers	Integraal Lid 8 Lid 9a Lid 9b: '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 20b: Beëindiging dienstverband uta-werknemers	Lid 10 Lid 7 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 23: Basisregeling arbeidsduur en arbeidstijden	Lid 9
Artikel 24: Kaderregeling arbeidsduur en arbeidstijden	Integraal
Artikel 29: Niet-verplicht overwerk bouwplaatswerknemers	Integraal 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 7

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 30a: Toeslag bijzondere uren	Integraal
Artikel 30b: Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers	Integraal
Artikel 31: Overwerk uta-werknemers	Integraal
Artikel 32: Verschoven uren Infra bouwplaatswerknemers	Integraal
Artikel 33: Ploegendienst	Integraal
Artikel 34: Bereikbaarheidsdienst	Integraal
Artikel 35a: Vakantie bouwplaatswerknemers	Lid 1 en 2 Lid 4, alleen eerste volzin Lid 5 t/m 10
Artikel 35b: Vakantie uta-werknemers	Integraal, behoudens lid 1 laatste volzin
Artikel 36a: Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers	Lid 1 Lid 2: 'In het kader van deze cao is het aantal roostervrije dagen per kalenderjaar vastgesteld op 20. Van de 20 roostervrije dagen per kalenderjaar worden: a. 10 dagen vastgesteld in de onderneming op basis van de in lid 4a genoemde regeling; b. 10 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 4a Lid 6
Artikel 36b: Roostervrije dagen uta-werknemers	Lid 1 Lid 2, alleen eerste volzin Lid 3 t/m 6
Artikel 36c: Extra roostervrije dagen voor oudere bouwplaatswerknemers	Integraal
Artikel 36d: Extra roostervrije dagen voor oudere uta-werknemers	Integraal
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	Integraal
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 2 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 42c: Garantielonen bouwplaatswerknemers	Zie aparte uitwerking in deel III van deze bijlage. 42a lid 7a: 'De werkgever betaalt een werknemer die nog nooit in de bouw heeft gewerkt, maximaal voor de periode van een jaar een loon volgens de inloopschaal.' 42a lid 7b
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 t/m 6
Artikel 44: Loons- en salarisverhogingen	Integraal
Artikel 45: Prestatiebeloning	Integraal
Artikel 46a: Vakantietoeslag	Alleen eerste volzin
Artikel 46b: Vakantietoeslag voor uta-werknemers	Lid 1 en 2
Artikel 49: Wijze van loonbetaling	Lid 1 en 2 Lid 3: 'Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen.'
Artikel 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 7

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 51: Reisuren	Lid 1: 'Onder reisen worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij 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 6 Lid 8 en 9
Artikel 52: Chauffeurstoelag	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	Integraal
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 kransen 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 diploma 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 diploma van een opleiding tot machinist, monteur of materieelkundige.' Lid 4 t/m 17
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 Infrawerkzaamheden	Integraal
Artikel 73: Ongunstige weersomstandigheden bouwplaatswerknemers	Lid 1 t/m 4 Lid 5, behoudens laatste volzin Lid 7 Lid 10 t/m 14
Artikel 74: Ongunstige weersomstandigheden	Lid 2

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 Systeemanalyse

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 uurloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld, geldt (zie tabel I, bijlage 10a).
2. 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.
3. Voor degene die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers geldt tabel II van bijlage 10a.

Uitwerking garantielonen voor jeugdigen (16 t/m 21 jaar)⁴

Tabel 3: Uurlonen voor jeugdigen (in euro)

leeftijd	zonder beroepsopleiding bouw	met diploma beroepsopleiding bouw
16	5,45	
17	6,13	7,94
18	7,49	9,38
19	8,85	10,83
20	10,21	12,63
21	11,93	14,42

Uitwerking garantielonen voor leerlingen tijdens beroepsopleiding bouw⁵

Tabel 4: Uurlonen voor leerlingen (in euro)

leeftijd	start beroepsopleiding bouw	
	vóór 1 september 2015	op of na 1 september 2015
16	6,02	4,52
17	6,78	5,20
18	8,28	5,99
19	9,79	6,92
20	11,30	8,12
21	13,18	9,54
22 of ouder	15,06	11,79

BIJLAGE 4: VOORBEELDARBEIDSOVEREENKOMST BASISREGELING

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:

.....⁶)

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van

.....

en op grond hiervan ingedeeld in functiegroep/functieladder

⁴ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.

⁵ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.

⁶ *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)

.....

(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:

- garantieloon/salaris zoals bovenvermeld;
- de voor zover overeengekomen individuele toeslag conform artikel 45 van de cao zijnde € bruto per..... voor de duur van..... ⁷⁾

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld uur per werkweek en gemiddeld per dag, gemeten over een periode van 13 weken. De arbeidstijden en rusttijden worden vastgesteld in een rooster.

(Toevoegen eventueel nader overeengekomen voorwaarden)

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

De werkgever: De werknemer:

.....

Indien een intredekeuring zoals bedoeld in artikel 16 van de cao Bouw & Infra van toepassing is, dient de volgende passage in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:

‘De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring, zoals bedoeld in artikel 16 van de cao Bouw & Infra. Indien de werkgever die verklaring op de beoogde ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst nog niet heeft ontvangen, vangt het dienstverband aan op de eerstvolgende werkdag nadat dit alsnog is gebeurd *en* de eventuele opzegtermijn van de werknemer bij de vorige werkgever is verstreken.’

BIJLAGE 6: OVERIGE ONDERDELEN ARBEIDSTIJDEN

1. Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

Onderwerp	Basisregeling	Kaderregeling
Minimum rusttijden - wekelijkse rust - dagelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) of 60 uur per periode van 9 x 24 (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur (aaneengesloten) (1 x per week in te korten tot 8 uur)	36 uur (aaneengesloten) of 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur) 11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
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 - minimum rust na een reeks nachtdiensten - maximum arbeidstijd per nachtdienst - maximum aantal nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk in verband met soort werk of bedrijfsomstandigheden) 46 uur (na 3 of meer nachtdiensten) 10 uur 12 uur, mits: - rust na dienst 12 uur - 5 x per 2 weken - maximaal 22 x per 52 weken per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur

⁷ Afhankelijk van de gemaakte afspraak kiezen tussen:
a. het dienstverband;
b. de periode van..... tot.....
c. het werkobject (nader omschrijven).....

Onderwerp	Basisregeling	Kaderregeling
• maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7 (als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten • maximum arbeidstijd per nachtdienst • maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur) • arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur • arbeidstijd per dienst > 10 uur	½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	½ uur ¾ uur
Consignatie/bereikbaarheidsdienst (afwijking rusttijd en pauze) • periode zonder consignatie • consignatie voor en na een nachtdienst • maximum arbeidstijd per 24 uur • maximum arbeidstijd per 13 weken • maximum arbeidstijd indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat • minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	per 4 weken 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur niet toegestaan 13 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (520 uur) ½ uur	- 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken - 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie en geen arbeid 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan 13 uur geen norm - gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of - gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: - 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (in geval van laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur) hetzij - gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06.00 uur (als laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst) ½ uur

2. Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar

Onderwerp	Basisregeling	Kaderregeling
Minimum rusttijden • wekelijkse rust • dagelijkse rust	36 uur per periode van 7 x 24 uur 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 en 06.00 uur, hetzij 23.00 en 07.00 uur is begrepen	36 uur 12 uur, waarin de periode tussen 23.00 en 06.00 uur is begrepen
Pauze • arbeidstijd per dienst > 4 ½ uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur	½ uur aaneengesloten ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	½ uur aaneengesloten

BIJLAGE 8: STICHTING TIJDSPAARFONDS BOUW & INFRA

I. Statuten

Artikel 1 – Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam 'Stichting Tijdspaarfonds Bouw & Infra'.
2. De stichting is statutair gevestigd te Harderwijk.
3. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.



Artikel 2 – Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. *Tijdsparfonds*: de in artikel 1 genoemde stichting.
- b. *De(ze) cao*: de cao Bouw & Infra.
- c. *Partijen*: werkgevers- en werknemersorganisaties partij bij de cao Bouw & Infra.
- d. *Werkgever*: de werkgever in de zin van de cao.
- e. *Werknemer*: de werknemer in de zin van de cao.
- f. *Deelnemer*: de bouwplaatswerknemer die verplicht deelneemt aan het Tijdsparfonds of de uta-werknemer die vrijwillig deelneemt aan het Tijdsparfonds.
- g. *Bestuur*: het bestuur als bedoeld in artikel 5 van deze statuten.
- h. *Reglement*: een reglement als bedoeld in artikel 8 van deze statuten.
- i. *Afdracht of storting*: het bedrag dat de werkgever verschuldigd is aan het Tijdsparfonds.
- j. *Uitvoeringsorganisatie*: APG Rechtenbeheer NV, statutair gevestigd te Heerlen, alsmede haar rechtsopvolger(s).
- k. *Technisch Bureau Bouwnijverheid*: de Stichting Technisch Bureau Bouwnijverheid statutair gevestigd te Harderwijk.

Artikel 3 – Doel

Het Tijdsparfonds heeft ten doel in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en overeenkomstig bij reglement vast te stellen bepalingen, het individueel budget van deelnemers te beheren en uitvoering te geven aan het spaarurenmodel als bedoeld in artikel 28 van deze cao. Op bij reglement te bepalen voorwaarden keert het Tijdsparfonds het tegoed uit aan deelnemers.

Artikel 4 - Middelen

1. De geldmiddelen van het Tijdsparfonds bestaan uit:
 - a. Het stichtingskapitaal.
 - b. Renten.
 - c. Eventuele overheidssubsidies.
 - d. Geldleningen.
 - e. Eventuele andere baten.
2. Ter uitvoering van het doel worden de door partijen vast te stellen bedragen voor de afdrachten door de werkgever aan het Tijdsparfonds 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 – Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit tien leden, te weten vijf werkgeversleden (tezamen werkgeversgeleding) en vijf werknemersleden (tezamen werknemersgeleding).
2. De werkgeversleden worden benoemd door de vereniging Bouwend Nederland. Drie werknemersleden worden benoemd door de vereniging FNV, twee werknemersleden worden benoemd door de vereniging CNV Vakmensen.
Van nieuw te benoemen bestuursleden dient door de benoemende organisatie een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overgelegd te worden aan het bestuur.
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 6 – Bestuursvergaderingen

1. De agenda voor de vergaderingen van het bestuur wordt met eventuele bijlagen door het bestuurssecretariaat voor de vergadering aan de leden toegezonden.
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 zes bestuursleden aanwezig zijn, waarvan ten minste twee werkgeversleden en ten minste twee werknemersleden.
4. De werkgeversgeleding en de werknemersgeleding brengen ter vergadering ieder één stem uit.
5. Besluiten worden genomen indien zowel de werkgeversgeleding als de werknemersgeleding met het voorstel instemmen. Binnen de werkgeversgeleding respectievelijk de werknemersgeleding bepaalt een gewone meerderheid het standpunt van die geleding.
6. 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.
7. Het bestuur kan besluiten over de aanwezigheid van derden tijdens de bestuursvergaderingen.

Artikel 7 – 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 is belast met het beheer van het fondsvermogen.
3. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur alsmede door beide voorzitters gezamenlijk.

Artikel 8 – 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 9 – Mandaat

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 APG Groep NV. De gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 10 – Secretariaat en administratie

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



2. De administratie wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door de uitvoeringsorganisatie.
3. De opdracht tot administratie aan de uitvoeringsorganisatie wordt schriftelijk verstrekt.

Artikel 11 – Besteding van middelen

De middelen worden op een door het bestuur vast te stellen wijze besteed aan de genoemde doelen van de stichting. De beleggingen zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden, dat:

- a. een redelijke spreiding naar aard en risico van de bezittingen en interesses wordt verkregen;
- b. een optimaal rendement wordt verkregen;
- c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.

Artikel 12 – Begroting

1. Voorafgaand aan ieder jaar stelt het bestuur een begroting voor het eerstvolgende boekjaar vast.
2. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen.
3. De begroting is op aanvraag beschikbaar voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 13 – Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks een (financieel) verslag op, waarin het bestuur rekening aflegt over het gevoerde beleid.
3. Dit verslag moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen en gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de in artikel 3 van de statuten omschreven bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van SZW aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden (tegen betaling van de daaraan verbonden kosten).

Artikel 14 – Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Voor een besluit tot statutenwijziging is goedkeuring vereist van de organisaties die op grond van artikel 5 de bestuursleden van de stichting benoemen.
2. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
3. Een authentiek afschrift van de wijziging en de gewijzigde statuten wordt neergelegd ten kantore van het register waar de stichting staat ingeschreven.
4. De reglementen, alsmede de in de statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen, treden in werking zodra 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 in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd.

Artikel 15 – Ontbinding en liquidatie

1. De stichting kan worden ontbonden bij een besluit van het bestuur.
2. 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.



3. 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 16 – 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 worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 2 van de statuten. Verder wordt verstaan onder:

1. *het loon*: het vast overeengekomen loon voor bouwplaatswerknemers;
2. *het salaris*: 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;
3. *loonbetalingsperiode*: de overeengekomen, aaneengesloten periode van vier weken of een maand waarover het loon of salaris wordt uitbetaald;
4. *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;
5. *volledige storting*: de volledige afdrachten per loonbetalingsperiode van vier weken of een maand;
6. *gedeeltelijke storting*: 55% van de volledige storting.

Artikel 2 – Vaststelling afdracht dagen

1. Voor de bouwplaatswerknemer worden op jaarbasis 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 10 roostervrije dagen en 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort.
2. Voor de uta-werknemer 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.
3. 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.
4. 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 uitsluitend 3 kortverzuimdagen in het Tijdsparfonds gestort. Het staat hem echter vrij om daarnaast ook de 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 5 roostervrije dagen in het Tijdsparfonds te laten storten.
5. De afdracht dagen wordt berekend via de volgende formule:

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

UL = het vast overeengekomen loon per uur, 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 alsmede vermeerderd met andere toeslagen en vergoedingen mits die loon zijn in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW; voor uta-werknemers moet het maandloon in de zin van artikel 7:639, lid 1, BW worden teruggerekend naar een uurloon.

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. Het aantal dagen dat geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder die een vierdaagse werkweek hebben op grond van artikel 26a of 26b, is gebaseerd op een volledige werkweek van vijf dagen.

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

Artikel 3 – Vaststelling afdracht vakantietoeslag

1. Voor de deelnemer wordt op jaarbasis 8% vakantietoeslag in het Tijdsparfonds gestort.



2. De afdracht vakantietoeslag wordt berekend door het vast overeengekomen loon/salaris per loonbetalingsperiode te verhogen met het bedrag afdracht dagen uit dezelfde loonbetalingsperiode en het vervolgens verkregen bedrag te vermenigvuldigen met 8%.

Artikel 4 – Vaststelling afdracht duurzame inzetbaarheid

1. De afdracht 'Duurzame inzetbaarheid' wordt berekend via de volgende formule:

$$\frac{UL \times 8 \times 261 \times \%}{AL}$$

UL = vast overeengekomen loon per uur; voor uta-werknemers moet het maandsalaris worden teruggerekend naar een uursalaris.

% = voor bouwplaatswerknemers 4,36%. Voor uta-werknemers 1,93%.

Op deze percentages wordt 1,5%-punt in mindering gebracht indien de werkgever, voor werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling en doorsparen, de werkgeversbijdrage van 1,5% voor de levensloopregeling betaalt.

De afdracht Duurzame inzetbaarheid is niet van toepassing voor leerling-werknemers, maar is opgenomen in het brutoloon.

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

Voor werknemers die in deeltijd werken moet op de uitkomst van deze formule nog de deeltijdfactor worden toegepast. Dit geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder die een vierdaagse werkweek hebben op grond van artikel 26a of 26b.

2. De afdracht 'Duurzame inzetbaarheid' betreft in alle gevallen een volledige storting.

Artikel 5 – Vaststelling afdracht spaaruren

1. De afdracht 'Spaaruren' voor bouwplaatswerknemers wordt berekend door toepassing van de volgende vier rekenregels:

- overuren: aantal overuren x (vast overeengekomen uurloon + overwerktoeslag);
- reisen: aantal reisen x garantieuurloon. Hierbij geldt als maximum het garantieuurloon van groep A van loontabel I (bijlage 10a);
- vakantietoeslag: opgebouwde spaaruren x vast overeengekomen uurloon x 8%.

De uitkomst van de eerste twee berekeningen vormen samen de afdracht 'Spaaruren'. De vakantietoeslag spaaruren wordt samen met de reguliere vakantietoeslag gestort.

2. De afdracht 'Spaaruren' betreft in alle gevallen een gedeeltelijke storting.

Artikel 6 – Wijze van afdracht

1. De deelnemer kan kiezen voor een volledige of een gedeeltelijke storting. Dit geldt niet voor de afdracht 'Spaaruren' en de afdracht 'Duurzame inzetbaarheid'. De afdracht 'Spaaruren' betreft in alle gevallen een gedeeltelijke storting en de afdracht 'Duurzame inzetbaarheid' betreft in alle gevallen een volledige storting.
2. De afdrachten 'Dagen', 'Vakantietoeslag', 'Duurzame inzetbaarheid' en 'Spaaruren' 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. De uitvoeringsorganisatie 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. De uit te betalen bedragen uit het Tijdsparfonds aan de deelnemer zijn nettobedragen.
5. 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 7 – Uitbetalen

1. De gestorte afdrachten zijn vrij opneembaar.



2. De werknemer kan tussentijds geld van zijn rekening in het Tijdsparfonds opnemen. Op aanvraag van de deelnemer worden gestorte afdrachten door de uitvoeringsorganisatie aan hem uitbetaald. Hij moet daartoe via een vakbondsconsulent van FNV of CNV Vakmensen opdracht geven.
3. Gestorte afdrachten van de uta-werknemer worden op aanvraag via internet (www.tijdsparen-bouw.nl) door de uitvoeringsorganisatie tussentijds aan hem uitbetaald.
4. De uitbetaling heeft plaats op het bankrekeningnummer van de werknemer dat bij de uitvoeringsorganisatie bekend is.
5. De gestorte afdrachten 'Vakantietoeslag' en 'Dagen' 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.bter-bouw.nl) aangeven dat hij het geld op de Tijdsparrekening wil laten staan.

Artikel 8 – 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 9 – 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. Het Tijdsparfonds stelt via een beveiligde internettoepassing aan iedere deelnemer gegevens beschikbaar die betrekking hebben op de Tijdsparrekening van die deelnemer.

Artikel 10 – Hardheidsclausule

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoet komt aan de bedoelingen van deze regeling.

Artikel 11 – Slotbepalingen

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 dit reglement.

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 intredekering verplicht is, als bedoeld in artikel 16 van de cao.



De functielijst is in 1981 tot stand gekomen.

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-cementspuiter
Bouwvakhelper	Olieman
Bouwvakjsouwer	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 wegenbouw*

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

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 spouwmuuren. 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 bronbemaalingsinstallaties II*

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

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 prestatietoelage 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 vrachtautocombinaties en dergelijke). Werkt mee aan het laden, lossen en is verantwoordelijk voor de belading. Heft kleine storingen op en verricht het



dagelijks onderhoud aan de vrachtauto, overeenkomstig de bedrijfsinstructies.

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 kettingsleuengraafmachine*

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 sleuengraver.

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 9a-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 onder andere rioleringen, verhardingen en grondwerken; inritsen, afwerken en bekleden van taluds; leggen van rioolbuizen en het stellen van duikerelementen; zelfstandig repareren van wegen; op juiste diepte en afschot brengen van sleufbodems; dichten van sleuven; stellen van stalen bekistingsrails; snoeien van bomen; bedienen van hulpwerktuigen en het verrichten van kleine reparaties daaraan.

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 funderingsinstallatie*

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 intredekering, 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

Gebruiksaanwijzingen

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 niveaus in de ladders zijn gebaseerd op het functiewaarderingssysteem USF'78 van Berenschot.

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

Functieniveaumatrix

In de functieniveaumatrix 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

Functieladder 2 Bedrijfsbureau

Functieniveaueigenschappen

- 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.

Functieladder 3 Werkvoorbereiding

Functieniveaukarakteristiek

- 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.

Functieladder 4 Calculatie

Functieniveaukarakteristiek

- 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. Prijs 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. Prijsstelt 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 ncalculaties 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.

Functieladder 5 Planontwikkeling, Constructiebureau en Tekenkamer

Functieniveaukarakteristiek

- 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 ontwerpsschetsen 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. Verstreekt 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. Verstrekt 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. Verstrekt 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 voorraadbewaking 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 verzenden 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

bouwkranen, wegenbouwmachines, 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 kranen, wegenbouwmachines 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 halffabrikaten, 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, halffabrikaten 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 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 correspondentiewerk 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

Functieniveauekarakteristiek

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 weekrapporten 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

Functieniveauekarakteristiek

- 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

Functieniveaueigenschappen

- 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

Functieniveaueigenschappen

- 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

Functieladder 18 Personeelszaken

Functieniveaukarakteristiek

- 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.

Functieladder 19 Secretariaat

Functieniveaukarakteristiek

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 allerlei 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.

Functieladder 20 Tekstverwerking

Functieniveaukarakteristiek

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 vertrouwelijk 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.

Functieladder 21 Reproductie

Functieniveaukarakteristiek

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 voortgangscontrole, 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 stencilwerkzaamheden. 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 originelen.
- 2 Bedient offsetpers voor intern drukwerk of fotokopieerapparatuur; verricht afwerkwerkzaamheden, alsmede op aanwijzing onderhoud en kleine reparaties aan de apparatuur. Archiveert originelen, 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

Functieniveaukarakteristiek

- 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 reserveering 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

Functieladder 23 Interne dienst

Functieniveaukarakteristiek

- 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, elektromechanisch 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.

Functieladder 24 Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

Functieniveaukarakteristiek

- 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

Functieladder 25 Maatvoering

Functieniveaukarakteristiek

- 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 verdieplingslagen uit. Signaleert afwijkingen door middel van controles en meldt deze bij de uitvoerder.

- 3
- 2
- 1

BIJLAGE 10A: LOONTABELLEN BOUWPLAATSWERKNEMERS⁸

Lonen (in euro)

Tabel I: Garantieloon bouwplaatswerknemer 22 jaar of ouder

functiegroep	uur
A	13,63
B	14,42
C	15,33
D	16,40
E	17,22

⁸ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.



Tabel II: Loon voorman, leermeester of instructeur (inclusief voorliedentoeslag)

functiegroep	uur
A	15,26
B	16,05
C	16,96
D	18,03

Tabel III: Garantieloon bouwplaatswerknemer 16 t/m 21 jaar

leeftijd	zonder vakopleiding	met BBL 2	met BBL 3
	uur	uur	uur
16	5,45		
17	6,13	7,94	
18	7,49	9,38	11,90
19	8,85	10,83	13,87
20	10,21	12,63	15,87
21	11,93	14,42	15,87

Tabel IVa: Garantieloon instroom leerlingen vóór 1 september 2015

leeftijd	in BBL 2	in BBL 3
	uur	uur
16	6,02	
17	6,78	9,09
18	8,28	10,75
19	9,79	12,42
20	11,30	14,47
21	13,18	16,56
22 of ouder	15,06	16,56

Tabel IVb: Garantieloon instroom leerlingen op of na 1 september 2015

leeftijd	in BBL 2	in BBL 3 (jaar 1)	in BBL 3 (jaar 2)
	uur	uur	uur
16	4,52	5,13	5,78
17	5,20	5,87	6,57
18	5,99	6,74	7,60
19	6,92	7,77	8,75
20	8,12	9,09	10,25
21	9,54	10,72	12,09
22 of ouder	11,79	12,68	13,21

Tabel IVc: Garantieloon instroom leerlingen BBL 3 op of na 1 september 2015, aansluitend op BBL 2 die reeds vóór 1 september 2015 is gestart.

leeftijd	in BBL 3 (jaar 1)	in BBL 3 (jaar 2)
	uur	uur
16	6,32	6,66
17	7,13	7,46
18	8,70	9,11
19	10,27	10,78
20	11,86	12,45
21	13,85	14,50
22 of ouder	15,06	15,06

BIJLAGE 10B: SALARISSCHALEN UTA-WERKNEMERS⁹

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.

Maandsalarissen (in euro)

Tabel 1: Uta-werknemer 22 jaar of ouder

functieniveau	minimum	maximum
1	1.958,52	2.577,03
2	2.152,82	2.872,88
3	2.401,75	3.244,47
4	2.726,86	3.736,00
5	3.150,46	4.374,86
6	3.701,06	5.202,30

Tabel 2: Uta-werknemer 16 t/m 21 jaar

leeftijd	inloop ¹	functieniveau 1		functieniveau 2		functieniveau 3		functieniveau 4	
		min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
16	616,92	685,48	901,97	753,47	1.005,51				
17	705,08	783,41	1.030,82	861,12	1.149,14				
18	881,34	979,25	1.288,53	1.076,43	1.436,45				
19	1.101,66	1.224,05	1.610,64	1.345,51	1.795,55	1.501,08	2.027,81		
20	1.322,00	1.468,88	1.932,78	1.614,60	2.154,66	1.801,31	2.433,36		
21	1.542,33	1.713,69	2.254,90	1.883,71	2.513,77	2.101,52	2.838,92	2.386,00	3.269,00

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.

Tabel 3: Inloopschaal uta-werknemer 22 jaar of ouder¹⁰

periode	leeftijd
	22 jaar of ouder
1 ^o halfjaar	1685,28
2 ^o halfjaar	1.776,36

¹⁰ De uta-werknemer van 22 jaar of ouder die langer dan acht maanden achter elkaar niet als werknemer heeft gewerkt, mag het eerste jaar worden betaald volgens deze inloopschaal.

BIJLAGE 11: 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.
- 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.

⁹ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimum-jeugdloon per 1 juli 2019 alsmede de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Deze noot is van toepassing daar waar in de cao na 1 juli 2019 wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer van 22 jaar.



- 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 een samenwerkingsovereenkomst hebben gesloten met Vlandis.

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 Vlandis heeft.

BIJLAGE 12: 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.

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 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 individuerichte pakket preventiezorg.

BIJLAGE 13: REISURENTABEL TOT EN MET 49 KM ENKELE REIS

Tabel reisen per dag t/m 49 km enkele reis			Gem. snelheid
Km enkele reis	Meerrijder of alleen rijdende werknemer	Werknemer die collega's vervoert (chauffeur)	
0	0,00	0,00	
1	0,00	0,03	60 km/uur
2	0,00	0,07	60 km/uur
3	0,00	0,10	60 km/uur
4	0,00	0,13	60 km/uur
5	0,00	0,17	60 km/uur
6	0,00	0,20	60 km/uur
7	0,00	0,23	60 km/uur
8	0,00	0,27	60 km/uur
9	0,00	0,30	60 km/uur
10	0,00	0,33	60 km/uur
11	0,00	0,37	60 km/uur
12	0,00	0,40	60 km/uur
13	0,00	0,43	60 km/uur
14	0,00	0,47	60 km/uur
15	0,00	0,50	60 km/uur
16	0,00	0,53	60 km/uur
17	0,00	0,57	60 km/uur
18	0,00	0,60	60 km/uur
19	0,00	0,63	60 km/uur
20	0,00	0,67	60 km/uur
21	0,00	0,70	60 km/uur
22	0,00	0,73	60 km/uur
23	0,00	0,77	60 km/uur
24	0,00	0,80	60 km/uur
25	0,00	0,83	60 km/uur
26	0,00	0,87	60 km/uur
27	0,00	0,90	60 km/uur
28	0,00	0,93	60 km/uur
29	0,00	0,97	60 km/uur
30	0,50	1,00	60 km/uur
31	0,52	1,03	60 km/uur
32	0,53	1,07	60 km/uur
33	0,55	1,10	60 km/uur

Tabel reizen per dag t/m 49 km enkele reis			Gem. snelheid
Km enkele reis	Meerrijder of alleen rijdende werknemer	Werknemer die collega's vervoert (chauffeur)	
34	0,57	1,13	60 km/uur
35	0,58	1,17	60 km/uur
36	0,60	1,20	60 km/uur
37	0,62	1,23	60 km/uur
38	0,63	1,27	60 km/uur
39	0,65	1,30	60 km/uur
40	0,67	1,33	60 km/uur
41	0,68	1,37	60 km/uur
42	0,70	1,40	60 km/uur
43	0,72	1,43	60 km/uur
44	0,73	1,47	60 km/uur
45	0,75	1,50	60 km/uur
46	0,77	1,53	60 km/uur
47	0,78	1,57	60 km/uur
48	0,80	1,60	60 km/uur
49	0,83	1,66	60 km/uur

BIJLAGE 14: REGLEMENT DISPENSATIE

Artikel 1 – Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de cao Bouw & Infra. Daaronder wordt mede verstaan de cao BTER Bouw & Infra.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra.
3. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

Artikel 2 – Mandaat

1. Partijen bij de cao doen uitspraken over dispensatieverzoeken.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

Artikel 3 – Commissie Naleving

1. Het bureau legt dispensatieverzoeken – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Naleving.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
3. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Vakmensen.
4. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.

6. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau hebben geen stemrecht.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
8. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
9. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een dispensatieverzoek twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

Artikel 4 – Geheimhouding

Alle betrokkenen bij een dispensatieverzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 5 – Indienen van een verzoek

1. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen werkgevers en werknemers die menen dat de toepassing van deze bepalingen van de cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk danwel onwenselijk is.
2. Om voor dispensatie in aanmerking te komen dient ten minste aan de volgende criteria te zijn voldaan:
 - a. de situatie van de verzoeker is (tijdelijk) zo afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, dat in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat (een deel van) de cao (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast;
 - b. het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket is tot stand gekomen tussen partijen die voldoende representatief zijn en onafhankelijk van elkaar;
 - c. het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket is tot stand gekomen in samenspraak met ten minste een van de werknemersorganisaties die rechtstreeks betrokken zijn bij de cao dan wel met een werknemersorganisatie die aangesloten is bij dezelfde vakcentrales als die waarbij werknemersorganisaties betrokken bij de cao zijn aangesloten;
 - d. het gehele arbeidsvoorwaardenpakket is ten minste gelijkwaardig aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao.
3. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Dispensatie'.
4. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de verzoeker;
 - b. ondertekening door de verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek, met in ieder geval vermelding van de cao-bepaling(en) waarop het verzoek zich richt;
 - d. een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van verzoeker waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
 - e. een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de dispensatie van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en de gelijkwaardigheid daarvan aan de cao;
 - f. de dagtekening.
5. De verzoeker verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
6. De verzoeker kan zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 6 – Buiten behandeling

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.



Artikel 7 – Behandeling van een verzoek

De verzoeker ontvangt van het bureau binnen twee weken na ontvangst van het verzoek danwel na ontvangst van de (aanvullende) gevraagde gegevens en bescheiden, bericht van het in behandeling nemen van het verzoek en ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.

Artikel 8 – Uitspraak

1. De commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. De commissie kan deze termijn eenmaal met acht weken verlengen. Het bureau deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mede aan de verzoeker.
2. De uitspraak is bindend.

Artikel 9 – Klachtenprocedure

1. Wanneer de dispensatieverzoeker zich niet kan vinden in de gevolgde procedure, kan de dispensatieverzoeker hierover een klacht indienen.
2. De klacht wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Klacht dispensatieprocedure' en dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de indiener;
 - b. ondertekening door de indiener;
 - c. een onderbouwing van de klacht over de gevolgde procedure;
 - d. de dagtekening.
3. De termijn voor het indienen van een klacht bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitspraak schriftelijk bekend is gemaakt als bedoeld in artikel 8. Een na afloop van deze termijn ingediende klacht, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
4. Een klacht kan tevens niet ontvankelijk worden verklaard indien het niet voldoet aan de eisen zoals gesteld in lid 2 van dit artikel, mits de indiener van de klacht nog eenmaal de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een termijn van vier weken. Nader uitstel wordt niet verleend.
5. De klacht zal door cao-partijen binnen acht weken nadat deze aan de eisen zoals gesteld in lid 2 van dit artikel voldoet, worden afgehandeld. Cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met acht weken verlengen. Het bureau deelt het besluit van cao-partijen schriftelijk en gemotiveerd mede aan de indiener van de klacht.

Artikel 10 – Kosten

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek draagt de eigen kosten en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie, het bureau of partijen bij de cao.

Artikel 11 – Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 12 – Slotbepaling

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetge-



ving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

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 V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2020 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 21 februari 2018

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