

Cao Afbouw 2013-2014

9 mei 2014

Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw, 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;

partij ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie',

en

FNV Bouw, gevestigd te Woerden,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUD

Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkingsfeer
Artikel 3	Buitenlandse werknemers
Artikel 4	Uitzendarbeid
Artikel 5	Onderaanneming
Artikel 6	Duur van de overeenkomst
Artikel 7	Beëindiging van de overeenkomst
Artikel 8	Vernieuwing van de overeenkomst
Artikel 9	Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties
Artikel 10	Dispensaties

Hoofdstuk 2 Indienstreding en ontslag

Artikel 11	Aanstelling
Artikel 12	Introductie
Artikel 13	Intredekeuring
Artikel 14	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 3 Arbeid

Artikel 15	Algemeen
Artikel 16	Arbeidsduur
Artikel 17	Overwerk
Artikel 18	Verschoven arbeidstijd
Artikel 19	Brand en diefstal

Hoofdstuk 4 Verlof

Artikel 20	Aantal verlofdagen
Artikel 21	Vakantie-, verlof- en feestdagen afbouwwerknemers
Artikel 22	Vakantie-, verlof- en feestdagen uta-werknemers
Artikel 23	Roostervrije dagen
Artikel 24	Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf afbouwwerknemers
Artikel 25	Vakantietoeslag uta-werknemers
Artikel 26	Kort verzuim
Artikel 27	Bijzonder verlof
Artikel 28	Ouderschapsverlof
Artikel 29	Palliatief verlof
Artikel 30	Kortdurend zorgverlof
Artikel 31	Declaratieregeling verlof

Hoofdstuk 5 Loon afbouwwerknemers

Artikel 32	Algemeen
Artikel 33	Groepsindeling en functieomschrijvingen
Artikel 34	Garantielonen
Artikel 35	Prestatiebeloning
Artikel 36	Lichtverzuim
Artikel 37	Onwerkbaar weer

Hoofdstuk 6 Loon uta-werknemers

Artikel 38	Werkzaamheden uta-werknemer
Artikel 39	Lonen uta-werknemers
Artikel 40	Functie- en beloningsstructuur

Hoofdstuk 7 Vergoedingen en toeslagen

Artikel 41	Kledingtoeslag
Artikel 42	Gereedchaptoeslag
Artikel 43	Diplomatoeslagen
Artikel 44	Bedrijfsleermeestertoeslag
Artikel 45	EHBO-toeslag
Artikel 46	Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd
Artikel 47	Beloning verschoven arbeidstijd
Artikel 48	Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen
Artikel 49	Sollicitatievergoeding

Hoofdstuk 8 Reiskosten

Artikel 50	Vergoeding reiskosten afdouwwerknemers bij arbeid buiten en in de woonplaats
Artikel 51	Arbeid buiten de woonplaats uta-werknemers
Artikel 52	Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding
Artikel 53	Reisuren afdouwwerknemers
Artikel 54	Dispensatie reiskosten en reisuren
Artikel 55	Reiskosten en reisuren bij kort verzuim
Artikel 56	Vergoedingen bij tijdelijk verblijf elders
Artikel 57	Aansprakelijkheid bij vervoer
Artikel 58	Verhuizingen

Hoofdstuk 9 Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Artikel 59	Arbeidsongeschiktheid
Artikel 60	Re-integratie
Artikel 61	Overlijden
Artikel 62	Regeling invaliditeitspensioen
Artikel 63	WGA-gat

Hoofdstuk 10 Vakonderwijs en bijscholing

Artikel 64	De vakopleiding
Artikel 65	Scholing
Artikel 66	Elders verworven competenties (EVC)
Artikel 67	Buitenlandse diploma's
Artikel 68	Vervangende leerplicht
Artikel 69	Samenwerkingsverbanden
Artikel 70	Bijscholing
Artikel 71	Bedrijfskursussen

Hoofdstuk 11 Vakbondsactiviteiten

Artikel 72	Vakbondsactiviteiten in de onderneming
Artikel 73	Vakbondscontributie

Hoofdstuk 12 Arbeidsomstandigheden

Artikel 74	Verpakkingsmaterialen en asbest
Artikel 75	Stichting Arbouw
Artikel 76	Arbocatalogus afdouwwerknemers
Artikel 77	Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid
Artikel 78	Veiligheid
Artikel 79	Arbeidsongeschikte werknemers
Artikel 80	Tochtvrije arbeid

Hoofdstuk 13 Bijzondere bepalingen

Artikel 81	Allochtone werknemers
------------	-----------------------

Bijlagen bij de CAO Afdouwwerknemers 2011 t/m 2012

Bijlage 1	Protocollen
Bijlage 2	Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek waarnaar in de cao wordt verwezen
Bijlage 3	Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers
Bijlage 4	Opzegtermijnen
Bijlage 5	Normregeling arbeidstijden
Bijlage 6	Verlofdeclaratierglement
Bijlage 7	Reglement ziekteverzuim
Bijlage 8	Reglement stimulering re-integratie
Bijlage 9	Subsidiereglement re-integratie
Bijlage 10	Individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket
Bijlage 11	Persoonlijke beschermingsmiddelen
Bijlage 12	Controlelijst ZZP

Transponeringstabellen

Hoofdstuk 1

Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1 Definities

1. Waar in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van werkgevers wordt gesproken, worden daaronder verstaan werkgevers, die werkzaamheden, als omschreven in artikel 2, verrichten of doen verrichten.
2. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over cao inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt bedoeld de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen lopende van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 (Stcrt. 2013, nr. 25051, 11 oktober 2013).
3. Onder werkgevers worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst mede verstaan:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen of kerkgenootschappen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten,een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde personen of instellingen daarbij werkzaamheden doen verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingsfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Onder werknemer wordt verstaan degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingsfeer van deze cao als omschreven in artikel 2, werkzaam is:
 - a. op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - b. op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Onder vakantiewerkers worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
5. Onder afbouwwerknemer wordt verstaan de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in artikel 33 van deze cao.
6. Onder uta-werknemer (uitvoerend, technisch en administratief personeel) wordt verstaan de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in artikel 38 van deze cao.
7. Onder uitkeringsgerechtigden worden verstaan degenen, die een sociale verzekeringsuitkering ontvangen en bij werken als werknemer in de zin van lid 4 zouden moeten worden beschouwd.
8. Onder jeugdigen worden in deze regeling verstaan de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
9. Onder erkende algemene en erkende christelijke feestdagen worden verstaan: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
10. Onder garantieloon wordt verstaan: het loon waarop de werknemer krachtens artikel 34 per week of per uur recht kan doen gelden.
11. Onder 'vast overeengekomen loon' wordt verstaan: het onder lid 10 hiervoor genoemde garantieloon, vermeerderd met prestatietoeslag en eventueel diplomatoeslag, voorliedentoeslag en als van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd.
12. Onder roostervrije dagen wordt verstaan: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt en waarover de werkgever de verschuldigde premies en bijdragen afdraagt ingevolge de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
13. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van Bedrijfschap wordt bedoeld het Bedrijfschap Afbouw, dan wel zijn rechtsvoorgangers en/of mogelijke rechtsopvolgers.
14. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) als wordt overgelegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst;
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).
15. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over A&O Services moet worden gelezen: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigenregelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.
16. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken over Kenniscentrum Savantis, wordt bedoeld Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het stukadoors-afbouwbedrijf, het plafond- en wandbedrijf, het vloerenbedrijf, het terrazzobedrijf en het blokkenstellersbedrijf (ook genoemd: het stukadoors, afwerk- en terrazzo/vloerenbedrijf) en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.

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

- van werkzaamheden als het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen dan wel aanbrengen dan wel monteren – ter vervaardiging – van al dan niet vrij hangende systeemplafonds, systeemwanden, mobiele systeemwanden en/of (verhoogde) systeemvloeren, waarbij worden verwerkt metalen en/of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk dan wel bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/strips en het aanbrengen van armaturen.
4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
 - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;
 - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;
 - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerkklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlinderen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
 5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoproducten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, boucharderen, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
 6. Onder blokkenstelbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van: gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken.

Artikel 3 Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
 - maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
 van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel wijkt als het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
3. Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze cao.
4. In bijlage 3 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 4 Uitzendarbeid

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 2 lid 1.
2. Ondernemers mogen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.
3. Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht die in het bezit is van ten minste een diploma afbouw niveau 2, dan wel de uitzendkracht die in 42 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid of gedurende het verrichten van uitzendarbeid, ten minste 24 maanden werkzaamheden heeft verricht in de zin van deze cao.
4. Op de vakkracht die werkzaam is bij een werkgever als bedoeld in artikel 1, is van toepassing:
 - de algemene bepalingen en de arbeidsduur als bedoeld in de artikelen 15 en 16;
 - de groepsindeling en de functieomschrijvingen als bedoeld in artikel 33;

- de loon- en beloningsbepalingen als bedoeld in de artikelen 34 en 35;
- de prijscompensatie als bedoeld in artikel 34 lid 3;
- de bepalingen over overwerk, verschoven arbeidstijden en werktijden op zaterdagen, zondagen en feestdagen als bedoeld in de artikelen 17, 18 en 19;
- de bepalingen over roostervrije dagen als bedoeld in artikel 23;
- de kostenvergoedingen en toeslagen (vervoersmiddelen, kledingtoeslag, gereedschaptoeslag, diplomatoeslag en reiskosten) als bedoeld in artikelen 41, 42, 43 en 52, voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen.

Artikel 5 Onderaanneming

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met ondernemers, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van deze cao zullen naleven en op de door hen af te sluiten individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zullen verklaren.
2. Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan als deze alle premies voor de zogenoemde 'bedrijfstakeigenregelingen' afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet als op de werknemer een andere cao van toepassing is.
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 6 Duur van de overeenkomst

Deze cao geldt van 1 januari 2013 t/m 31 december 2014, waarbij de artikelen 7 en 8 in acht worden genomen.

Artikel 7 Beëindiging van de overeenkomst

Als de overeenkomst niet ten minste drie maanden voor de afloopdatum door één der partijen is opgezegd, wordt zij geacht stilzwijgend voor de duur van een jaar te zijn verlengd.

Artikel 8 Vernieuwing van de overeenkomst

Voorstellen tot het aangaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden ter kennis gebracht aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.

Artikel 9 Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties werken volledig mee aan de naleving van de bepalingen van deze cao en aanvaarden de volle aansprakelijkheid voor alle handelingen ter uitvoering der door hen genomen beslissingen, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze cao.
2. Zij verbinden zich voorts de nodige maatregelen ten aanzien van hun leden te nemen, om de naleving van deze cao te bevorderen en hun leden aan te spreken als de cao niet wordt nagekomen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze cao van kracht zijn, bij leden van de deelnemende werkgeversorganisaties of hun onderaannemers, voor zover deze op hun bouwwerken onderdelen uitvoeren, geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst, noch werkgevers en werknemers die daartoe mochten overgaan, te steunen.
4. Voor zover een staking op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of onderneming aangaat, wordt eerst geprobeerd via overleg tussen partijen bij deze cao een oplossing te vinden.
5. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze cao geen uitsluiting op de leden van de deelnemende werknemersorganisaties toe te passen noch steun te verlenen, wanneer een of meer van hun leden daartoe mocht(en) overgaan.
6. Partijen bij deze cao verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze. Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met uitzondering van specifieke beschermende wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen. Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijke kansen beleid aan een evaluatie te onderwerpen.

Artikel 10 Dispensaties

1. Door cao-partijen kan dispensatie worden verleend van (één of meerdere bepalingen) van deze cao wanneer naleving leidt tot een situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is omdat de situatie bij de aanvrager (tijdelijk) afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is.
2. Een dispensatieverzoek dient te zijn voorzien van een duidelijke motivatie met vermelding van de bepalingen waarvoor dispensatie wordt aangevraagd. Dispensatieverzoeken inzake reiskosten en reisuren moeten voldoen aan hetgeen in artikel 54 van deze cao is bepaald.
3. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. De secretaris stuurt de indiener binnen één week na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin de dispensatieprocedure.
4. Cao-partijen kunnen de indiener van het dispensatieverzoek schriftelijk om nadere informatie verzoeken,

besluiten tot het doen van een hoorzitting en deskundigen inschakelen.

5. Cao-partijen nemen binnen drie maanden een beslissing op het dispensatieverzoek in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit. De beslissingstermijn kan met één maand worden verlengd wanneer de indiener schriftelijk om nadere informatie wordt verzocht of wanneer er een hoorzitting is gepland.

Hoofdstuk 2

Indiensttreding en ontslag

Artikel 11 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.
2. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen.
3. a. Als een onderneming met minimaal 20 personeelsleden 25% of meer van haar personeelsleden in een andere functie wil indelen, moeten de bij deze cao betrokken vakbonden worden geïnformeerd als en zodra zich problemen voordoen over de indeling in een andere functie.
b. Als een werknemer als gevolg van technologische vernieuwingen in een andere functie wordt ingedeeld dan wel zijn functie-inhoud een ingrijpende wijziging ondergaat heeft de werknemer recht op minimaal handhaving van zijn functieniveau en beloningsniveau.
c. Als door de gewijzigde functie dan wel gewijzigde functie-inhoud bij-, her- of omscholing vereist is, moet de werknemer hiervoor qua tijd en kosten in de gelegenheid worden gesteld.

Artikel 12 Introductie

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:

- a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
- b. kennismaking op het werk;
- c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
- e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
- f. Als in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld, wordt informatie gegeven worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad overhandigd.

Artikel 13 Intredekeuring

1. Als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekeuring:
 - a. voor een werknemer die voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever;
 - b. voor een werknemer die, na een eerder dienstverband bij een werkgever, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever.
2. Voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, moet uit de uitslag van intredekeuring blijken dat de werknemer, geschikt is voor de beoogde functie als bedoeld in lid 1. De geschiktheidsverklaring moet worden verwerkt in de arbeidsovereenkomst.
3. Als een intredekeuring van toepassing is, moet de volgende passage in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen: "De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring. Het dienstverband vangt aan op-.....-....., tenzij op die datum de keuringsprocedure nog niet is afgerond en de eventuele opzeggingstermijn nog niet is verstreken. In dat geval vangt het dienstverband aan op de eerstvolgende werkdag na het verstrijken van de bedoelde termijn(en)."
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken terzake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
5. De in lid 1 bedoelde intredekeuring wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Bij de intredekeuring wordt gebruik gemaakt van de functiespecifieke 'Beoordelingsrichtlijnen voor Arbeidsgeschiktheid' van de Stichting Arbouw. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag moet aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen over de privacy.
6. Als sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, komt de arbeidsovereenkomst alleen tot stand als over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden worden vervuld.
7. Als de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw – met redenen omkleed - verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

Artikel 14 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
2. De opzegging van het dienstverband geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de

datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht moet worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig een aangetekende schriftelijke kennisgeving van de werkgever.

4. Werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, hebben, als het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd en zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 4 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn. Werknemers van 65 jaar en ouder hebben recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 4 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 geldt voor chauffeurs die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn niet de voorwaarde dat het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd.
6. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever het dienstverband wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, als er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is.
Een dienstverband dat aldus is opgezegd, eindigt niet als de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 2 BW. Het dienstverband eindigt in dat geval – zonder dat herhaalde opzegging vereist is – eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
7. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, als de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.

Hoofdstuk 3

Arbeid

Artikel 15 Algemeen

1. De werknemer is verplicht werkzaamheden die hem door of namens de werkgever zijn opgedragen naar beste kunnen en volgens de gegeven voorschriften uit te voeren. De werknemer is bovendien verplicht alles te doen of na te laten wat van een goede werknemer kan worden gevraagd. Mochten ernstige afwijkingen hiervan voorkomen, als het gebruik van sterke drank en drugs op het werk, het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen, het herhaaldelijk te laat komen op, of het moedwillig verzuimen van het werk, dan kunnen deze gestraft worden volgens artikel 7:678 BW of met schorsing van één tot maximaal vijf werkdagen, zulks zonder behoud van loon.
2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Als de werknemer hiertegen bezwaren heeft moet hij zich wenden tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. Cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
3. Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden – behoudens (schoon)familie – te verrichten, tenzij zijn werkgever hem daarvoor toestemming verleent. In geval van overtreding van deze bepaling, ondanks schriftelijke waarschuwing, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de tijd van één tot maximaal vijf werkdagen zonder behoud van loon. Als de werknemer zonder toestemming van de werkgever arbeid verricht voor derden – behoudens (schoon)familie – en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, heeft hij gedurende de eerste dertien weken van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
4. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
5. *Gewetensbezwaren*
 - a. Als een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, wordt hij door de werkgever in de gelegenheid gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, als deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Als binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 16 Arbeidsduur

1. De Normregeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 5, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2.
 - a. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37 1/2 uur per week en 7 1/2 uur per dag.
 - b. De arbeid op de bouwplaats wordt gedurende maximaal 7 1/2 uur per dag verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
 - c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij cao-partijen.
3. De werknemer moet aan het begin van de werktijd gereed zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen en moet zijn taak, behalve in de pauzes, tot aan het einde van de werktijd blijven verrichten.
4. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming dan wel op de bouwplaats vastgesteld.
5. Werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer honoreert, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en seniorendagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.

Artikel 17 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 16.
2. Overwerk wordt tot een minimum beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht.

Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.

3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 18 Verschoven arbeidstijd

1. Van verschoven arbeidstijd is sprake, indien de arbeid niet wordt verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
2. De leden 2 en 3 van artikel 17 zijn overeenkomstig van toepassing.

Artikel 19 Brand en diefstal

1. De werkgever draagt op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorg voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemers.
2. Deze ruimte moet door middel van een verzekering gedekt zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen tengevolge van brand en/of diefstal.

Hoofdstuk 4

Verlof

Artikel 20 Aantal verlofdagen

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

- a. Over het rechtjaar 2012/2013

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1960	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	40 werkdagen
- b. Over het rechtjaar 2013/2014

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1961	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1959	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	40 werkdagen
- c. Over het rechtjaar 2014/2015

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1962	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1960	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	40 werkdagen

Artikel 21 Vakantie, verlof- en feestdagen afbouwwerknemers

1. *Looptijd rechtenjaar*

Het rechtjaar 2012/2013 loopt van 23 april 2012 tot en met 21 april 2013.
Het rechtjaar 2013/2014 loopt van 22 april 2013 tot en met 20 april 2014.
Het rechtjaar 2014/2015 loopt van 21 april 2014 tot en met 19 april 2015.
2. *Extra verlofdag werknemers vanaf 53 jaar*

Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in artikel 20 zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april.
3. *Extra verlofdag*

In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.
4. *Verplichte verlofdagen*

Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2013/2014 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 30 en 31 december 2013.
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2014/2015 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 29, 30 en 31 december 2014.
5. *Feestdagen*

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

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

De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 2 tot en met 6 en artikel 20 vermeld, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan.
8. *Afwijkende periode*

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte snipperdagen in december onder voorwaarde dat deze snipperdagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.
9. *Vakantie*
 - a. De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie.
 - b. Wanneer de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil nemen, moet de werknemer daarover voor 1 april van ieder jaar in overleg treden met zijn werkgever. Voor zover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, honoreert de werkgever een tijdig verzoek.
 - c. Wanneer de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie moet uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaatsvinden.
10. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. De aanspraak op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervalt 6 maanden na de laatste dag van

het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 22 Vakantie, verlof- en feestdagen uta-werknemers

1. *Looptijd rechtenjaar*
 - a. Het als basis voor vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
 - b. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
2. *Extra verlofdag werknemers vanaf 53 jaar*

Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in artikel 20 zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar in juni.
3. *Leerplichtige jeugdige werknemers*

Jeugdige werknemers die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op ten minste 18 werkdagen vakantie per jaar.
4. *Feestdagen*
 - a. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen.
 - b. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, wordt ter compensatie op een andere dag vrijaf gegeven.
5. *Vakantie*
 - a. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, bij een en dezelfde werkgever, heeft de werknemer recht op een vakantie met behoud van salaris van ten minste 25 werkdagen per jaar, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten.
 - b. Wanneer de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil nemen, moet de werknemer daarover voor 1 april van ieder jaar in overleg treden met zijn werkgever. Voor zover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, honoreert de werkgever een tijdig verzoek.
 - c. Wanneer de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie moet uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaatsvinden.
6. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. De aanspraak op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. *Dienstverband korter dan 12 maanden*

Als in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 5 van dit artikel en artikel 20, naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen. Voor de berekening geldt de evenredigheidsformule.

$$X = \frac{a \times b}{260}$$

waarin:
X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, op gebruikelijke wijze afgerond naar beneden of naar boven;
a = aantal dagen dienstverband in het vakantiejaar;
b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.
8. *Einde dienstverband voor einde vakantiejaar*
 - a. Als het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, wordt aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie toegekend. Als dat niet mogelijk is of als de werknemer daaraan de voorkeur geeft, worden deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend.
 - b. De werkgever reikt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen, blijkt.
9. *Overleg vakantieperiode*

De vakantieperiode wordt tijdig en in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

Artikel 23 Roostervrije dagen

1.
 - a. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt.
 - b. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op.
 - c. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag.

- d. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.
 - e. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
 - f. Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.
 3.
 - a. De werkgever betaalt aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon.
 - b. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.

Artikel 24 Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf afbouwwerknemers

1. Voor de berekening van het loon dat doorbetaald wordt ingevolge artikel 20 en 21 wordt uitgegaan van het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning, waaronder,- indien van toepassing, de diplomatoeslag en voorliedentoeslag.
2. De werkgever, die heeft voldaan aan zijn verplichting, zoals is opgenomen in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is niet gehouden loon tijdens de vakantie aan de bij hem in dienst zijnde werknemers door te betalen.
3. Voor zover het overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen of overeenkomstig bepalingen van dagloonbesluiten en zieken- en wachtgeldreglementen en dergelijke, de door de werkgever voor de werknemer gestorte bijdragen aan het Vakantiefonds Afbouw en de waarden daarvan dit toelaten, wordt uit de kas van de Stichting Vakantiefonds Afbouw vergoed, rekening houdend met artikel 9, lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
 - a. Over het rechtjaar 2012/2013:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder a, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - b. Over het rechtjaar 2013/2014:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder b, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - c. Over het rechtjaar 2014/2015:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder c, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
4.
 - a. De loonderving en de rechtwaarde over de extra verlofdag voor werknemers van 53 en 54 jaar, over de 12 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar of over de 15 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 57 jaar, als genoemd in artikel 20 wordt via het Vakantiefonds Afbouw uitbetaald. Daartoe moet een declaratieformulier van het Vakantiefonds worden ondertekend door zowel de werkgever als de betrokken werknemer. Slechts als een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, gaat het Vakantiefonds tot uitbetaling over; in afwijking hiervan betaalt het Vakantiefonds een opgebouwde extra verlofdag wel uit voor een werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.
 - b. Een extra verlofdag kan worden opgenomen als daarvoor voldoende rechten zijn opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 1 extra verlofdag is dit het geval als zij vakantierechten hebben opgebouwd over de helft van het aantal dagen waarover in een rechtjaar maximaal rechten kunnen worden opgebouwd (naar boven afgerond op hele dagen). Voor de werknemers die recht hebben op 12 extra verlofdagen is dit het geval na 19 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 15 extra verlofdagen is dit het geval na 14 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd.
 - c. Van de senioredagen moeten er 5 worden opgenomen in het rechtjaar waarin de opbouw heeft plaatsgevonden en worden slechts vergoed aan de werkgever voor zover de senioredagen daadwerkelijk zijn opgenomen.
 - d. Het Vakantiefonds doet aan partijen bij de cao een rapportage van de door dit fonds ontvangen declaratieformulieren toekomen.
5. Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantierechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de PRIS-bijdragen die hij daarnaast moet betalen, declareren bij het Vakantiefonds Afbouw, indien:
 - een werknemer jonger is dan 22 jaar en
 - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
 - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
 - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
 - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
 - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het bouwbedrijf, het natuursteenbedrijf, het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf of de timmerindustrie.

Artikel 25 Vakantietoeslag uta-werknemers

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
2. Aan de werknemer wordt jaarlijks een vakantietoeslag betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziektewet, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de Rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven,
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.
5. Een werknemer die na het verlaten van een school over onvoldoende vakantierechten beschikt bij een collectieve bedrijfssluiting heeft alleen recht op doorbetaling van loon indien de werknemer ten minste vijf weken voorafgaand aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt.

Artikel 26 Kort verzuim

1. In de in lid 2 te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur wordt aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon doorbetaald.
2. Gebeurtenissen en tijdsduur als genoemd in lid 1:
 - a. overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer: maximaal 10 dagen;
 - b. huwelijk inclusief ondertrouwen van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders: 2 dagen;
 - d. het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers vanaf 3 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd: maximaal 3 dagen;
 - e. overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, als de uitvaart wordt bijgewoond: maximaal 3 dagen;
 - f. bevalling van de echtgenote van de werknemer: 4 dagen minus de dagen in het weekend en de feestdagen; de werknemer behoudt altijd recht op 2 werkdagen verzuim;
 - g. 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, ouder of schoonouder: 1 dag;
 - i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot: 1 dag;
 - j. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - k. verhuizing, als de verhuizing nodig is in verband met de dienstbetrekking: 1 dag;
 - l. militaire keuring of herkeuring: maximaal 1 dag;
 - m. als een werknemer door zijn arts wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau: maximaal 1 dag per bezoek;
 - n. militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur: maximaal 4 ½ uur;
 - o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij bezoek aan huisarts, tandarts, medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering:
 - maximaal 2 uur als de werknemer woont in de plaats waar het werkobject gelegen is;
 - maximaal 3 uur als de werknemer woont in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is;
 - p. het uitoefenen van het actieve kiesrecht: maximaal 2 uur;
 - q. het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep: maximaal 2 uur;
 - r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid: duur van het verzuim; de reiskosten worden vergoed als de werknemer op verzoek van de werkgever, de arbodienst of in het kader van het BGD-pakket de arbodienst bezoekt.

Artikel 27 Bijzonder verlof

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

Artikel 28 Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 8 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één

jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof moet worden opgenomen door middel van hele dagen.

Artikel 29 Palliatief verlof

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

Artikel 30 Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 31 Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement O&O-fonds Afbouw in bijlage 6 van deze cao.

Hoofdstuk 5

Loon afbouwwerknemers

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op uta-werknemers.

Artikel 32 Algemeen

1. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen.
2. Op de betaaldag wordt het loon door de werkgever aan elke werknemer uitbetaald – al dan niet via girale betaling – voor of op het tijdstip van beëindiging van de werktijd. Dit geldt ook voor het geval een werknemer op een andere dan de betaaldag ontslagen wordt, tenzij ontslag is gegeven op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW; in dat geval vindt betaling plaats op de normale betaaldag.
3. Bij de loonbetaling wordt aan de werknemer een schriftelijke specificatie verstrekt van:
 - a. bruto-loon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reizen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze cao;
 - c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
 - de Stichting Vakantiefonds Afbouw in geld;
 - de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid;
 - de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw, hierna ook te noemen AW Afbouw;
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, hierna ook te noemen O&O Afbouw;
 - de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna ook te noemen VP SATV;
 - premie inzake de Collectieve verzekering fysiotherapie;
 - premie inzake de verzekering Voorzieningen bij ongeval;
 - eventueel in de looptijd van deze cao door cao-partijen aan te dragen fondsen;door afdracht van het verschuldigde bedrag aan A&O Services.
 - d. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.
4. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
5. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar verstrekt de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, of in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave van het in dat jaar door hem betaalde brutoloon, en ingehouden belastingen en premies.
6. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan de Levensloopregeling.

Artikel 33 Groepsindeling en functie-omschrijvingen

Groep 1 omvat:

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

Groep 2

Vervallen.

Groep 3 omvat:

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

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

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

Vloerenlegger Terrazzobedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zonodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

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

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

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

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

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

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

Opperman Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

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

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

Groep 4 omvat:

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

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

Steengaassteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van alle voorkomende metaal-, gaas-, rietmat- en soortgelijke gaas- en matconstructies dienende tot een hechtgrond voor verdere afwerking en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als betonstaal knippen, buigen, aanbrengen en vlechten, verricht.

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

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

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

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

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

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

Artikel 34 Garantielonen

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

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

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

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

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

Jeugdstaffelpercentages:

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

Ervaringstabel:

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

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

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

Functiegroep 1:

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

Functiegroep 3:

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

Functiegroep 4:

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

3. *Prijscompensatie – Algemene loonsverhogingen*
 - a. Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½ % verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1 en lid 2 artikel.
 - b. De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid 3 sub a, werkt door in een eventuele prestatietoeslag bedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.
4. *Voorlieden*
 - a. Onder voorlieden worden verstaan zij die op een bouwwerk en uitsluitend of tevens in een werkplaats leiding geven aan ten minste vijf werknemers.
 - b. Voor voorlieden wordt het voor hun groep rechtens geldende garantieloon verhoogd met 20% van het voor hen geldende loon. Deze verhoging kan ten hoogste 25% bedragen.
5. *Uurlonen niet genoemde functies*

De uurlonen van de niet met name genoemde functies, vallende onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden vastgesteld door cao-partijen.
6. *Eenmalige uitkering*
 - a. In periode 5 van 2014 (21 april 2014-18 mei 2014) ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van € 150,00 bruto.
 - b. In periode 7 van 2015 (16 juni 2014-13 juli 2014) ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van € 150,00 bruto.

Artikel 35 Prestatiebeloning

De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie wordt bij voorkeur uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.

Artikel 36 Lichtverzuim

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

Artikel 37 Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt.
2. De werknemer die zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger vertrekt van het werk of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de lid 1 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.
3. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
4. Als in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk vervoegt zonder dat er gewerkt kan worden, moet de werkgever aan de werknemer diens reiskosten vergoeden, zoals staat in artikel 52.

Hoofdstuk 6

Loon uta-werknemers

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op afbouwwerknemers.

Artikel 38 Werkzaamheden uta-werknemer

1. Tot uta-werknemer wordt gerekend degene die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als:
 - a. *Bedrijfsleider*: de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.
 - b. *Hoofduitvoerder*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.
 - c. *Calculator-werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het, op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het, met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.
 - d. *Administratieve werkzaamheden*: werkzaamheden die, op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht worden verricht en die bestaan uit boekhoudkundige werkzaamheden, het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het bedienen van de telefoon en verder het uitoefenen van functies, respectievelijk het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.
 - e. *Schoonmakers, kantinepersoneel en andere personen*: werknemers die een verzorgende functie uitoefenen.
2. In afwijking van het voorgaande lid worden niet als uta-werknemer beschouwd zij die de functie van directeur bekleden.

Artikel 39 Loon uta-werknemers

1. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte dan wel te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 40.
2. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.
3. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
4. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
5. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder

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

<i>Functieniveau</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
1	€ 1.777,00	€ 2.340,00
2	€ 1.956,00	€ 2.605,00
3	€ 2.179,00	€ 2.947,00
4	€ 2.475,00	€ 3.391,00
5	€ 2.894,00	€ 3.972,00
6	€ 3.361,00	€ 4.733,00

6. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. Hierbij geldt de volgende staffel:

Jeugdstaffel

16 jaar	35,0%
17 jaar	40,0%
18 jaar	50,0%
19 jaar	62,5%
20 jaar	75,0%
21 jaar	87,5%

7. Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½ % verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 5 van dit artikel.
8. *Eenmalige uitkering*
 - a. In periode 5 van 2014 (21 april 2014-18 mei 2014) ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van € 150,00 bruto.
 - b. In periode 7 van 2014 (16 juni 2014-13 juli 2014) ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van € 150,00 bruto.

Artikel 40 Functie- en beloningsstructuur

Funcieladder 1

Uitvoering

Funcie-niveau

Funcie-niveau-karakteristiek

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

Funcieladder 2

Bedrijfsbureau en tekenkamer

Funcie-niveau

Funcie-niveau-karakteristiek

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

Funcieladder 3

Werkvoorbereiding

Funcie-niveau

Funcie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met calculatie) voor het opzetten en up to date houden van het overall-plan en afgeleide deel- en capaciteitstoewijzingsplannen van grote bouwprojecten. Bepaalt de kostenstand van het werk. Laat afwijkingen signaleren aan de desbetreffende projectleiding en levert alternatieven voor bijstelling van het plan. Onderzoekt alternatieve bouwmethoden.
- 5 Zet bij de aanvang van projecten het projectbewakingssysteem op. Ziet vervolgens toe op overname van de werkzaamheden door een of enkele assistenten. Signaleert op grond van de planning de voortgang en de kosten van middelgrote tot grote werken. Signaleert de knelpunten.
Onderzoekt alternatieve werkmethoden. Maakt manurenbegroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.
- 4 Verricht (soms bijgestaan door een enkele assistent) de werkvoorbereiding van grote projecten. Is daartoe gedetacheerd op het werk. Verzorgt de planning en de voortgangssignalering of de kostenbewaking. Stelt voor kleine projecten planningen en manurenbegrotingen op. Signaleert aan de leiding de stand van het werk en de toelieferingen, verzorgt soms een deel van de materiaalbestellingen, en de calculatie of werkenadministratie.

- uitbrengen van offertes, respectievelijk de keuze van leveranciers. Assisteert bij prijsonderhandelingen. Bewaakt de afhandeling van risicoregelingen.
- 4 Controleert administratieve werkzaamheden van anderen. Maakt samenvattingen van gegevens en analyseert deze. Signaleert afwijkingen van budgetten, planning en dergelijke en geeft toelichting. Neemt intern en extern contact op voor het uitzoeken van administratieve verschillen of onduidelijkheden. Stelt aanvragen voor offertes op. Bewaakt de levertijden. Stelt daartoe leveringsschema's op en onderhoudt contacten met de leverancier. Behandelt schademeldingen, klachten van gebruikers, juridische aangelegenheden en dergelijke volgens richtlijnen. Signaleert probleemgevallen aan zijn chef.
 - 3 Verzamelt en verwerkt administratieve gegevens volgens vaste procedures ten behoeve van registraties of periodieke overzichten. Controleert administratieve gegevens door interne vergelijking, externe navraag van gegevens, berekeningen e.d. Splitst gegevens of stelt deze samen volgens diverse vaste sleutels. Stelt eenvoudige correspondentie op, verricht alle soorten typewerk, controleert voorraden, budgetten en dergelijke en signaleert afwijkingen.
 - 2 Voert controles op facturen uit door vergelijkingen met staten. Maakt tellingen van bedragen. Codeert facturen, bonnen en dergelijke volgens vaste voorschriften. Voert administratieve mutaties uit. Verricht correspondentietypewerk aan de hand van concept en archiveert facturen en correspondentie.
 - 2 Bedient een telefooncentrale en ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

Hoofdstuk 7

Vergoedingen en toeslagen

Artikel 41 Kledingtoeslag

Goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel wordt door de werkgever beschikbaar gesteld aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2, leden 2 t/m 6. Voor niet verstrekte bedrijfskleding en veiligheidsschoeisel ontvangt de werknemer per 1 januari 2011 een netto vergoeding van € 1,29 per gewerkte dag.

Artikel 42 Gereedschaptoeslag

De werkgever stelt gereedschap ter beschikking aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2, leden 2 t/m 6. Voor het gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per 1 januari 2011 een netto gereedschapstoelage van € 0,70 per dag.

Artikel 43 Diplomatoeslagen

1. De werknemer, die in het bezit is van een diploma basisberoepsopleiding niveau 2, uitgereikt door het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantie uurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van het diploma 'Gezel' van de Vereniging tot Veredeling van het Ambacht of het diploma 'Voortgezette opleiding' dan wel vakopleiding van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantie uurloon.
3. De jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma behaalt voor de basisberoepsopleiding (niveau 2) van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van € 230,-. Het Kenniscentrum Savantis betaalt op basis van door de school verstrekte geslaagdeninformatie automatisch de geslaagdenpremie aan de deelnemer. Voorwaarden voor betaling is registratie van de werkgever bij het Bedrijfschap Afbouw.

Artikel 44 Bedrijfsleermeestertoelage

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

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

Artikel 45 EHBO-toelage

1. Als een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, geeft de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem een aanspraak op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruis-boekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld. De cursuskosten worden slechts eenmalig vergoed. De examenkosten worden maximaal twee keer vergoed.
2. 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 recht op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.
3. De reiskosten gemaakt door een werknemer in verband met het volgen van een EHBO-cursus (inclusief het maximaal twee keer afleggen van een examen) als ook de jaarlijkse oefenlessen, worden door de werkgever vergoed conform artikel 52 lid 2.

Artikel 46 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Per geval van overwerk geeft hij zijn keuze aan.
3. Als de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan wordt aan hem boven het uurloon uitbetaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 25% uurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur 50% uurloon.
4. Als de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
5. De werkgever geeft aan de gemaakte keuze gevolg.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

Artikel 47 Beloning verschoven arbeidstijd

Bij verschoven arbeidstijd wordt uitsluitend het garantie-uurloon met 25% verhoogd van arbeid die is verricht vóór 6.00 uur dan wel na 18.00 uur.

Artikel 48 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Als arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens het geval van een verschoven werkweek, wordt het uurloon met 50% verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagnacht 12 uur en zaterdagnacht 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagnacht 12 uur en zondagnacht 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koninginnedag als bedoeld in artikel 1 lid 9 van deze CAO.

Artikel 49 Sollicitatievergoeding

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

Hoofdstuk 8

Reiskosten

Artikel 50 Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats afbouwwerknemers

De in de artikelen 52, 53 en 55 genoemde vergoedingen worden door de werkgever verstrekt in de volgende gevallen:

- a. als een afbouwwerknemer op last van de werkgever (of diens vertegenwoordiger), bij wie hij ten minste een week in dienst is, wordt tewerkgesteld in een andere woonplaats;
- b. als een afbouwwerknemer – op uitdrukkelijke aanvraag van de werkgever bij het UWV WERKbedrijf of nevenbureau in welks ressort het werk is gelegen – door tussenkomst van het UWV WERKbedrijf wordt bemiddeld voor arbeid buiten zijn woonplaats;
- c. als de afbouwwerknemer die werkzaam is in de woonplaats of gemeente waarin hij woonachtig is en moet reizen om van zijn woning naar zijn werk te komen en terug te komen.

Artikel 51 Arbeid buiten de woonplaats uta-werknemers

Wordt op last van de werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:

- a. als de uta-werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
- b. als naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief), het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 52 Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding

1. Als:
 - a. een afbouwwerknemer die daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 50 in aanmerking komt;
 - b. een uta-werknemer;naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, wordt hem daarvoor een vervoermiddelenvergoeding betaald.
2. Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.
3. De in lid 2 genoemde bedragen zijn bruto bedragen.
4. Als het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, wordt op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van lid 2 sub a en b. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van lid 2 sub a en b, wordt verdeeld onder de overige inzittenden. Deze vergoedingen worden ook betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.
5. Als naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, wordt door de werkgever aan de werknemer een jaarmaandkaart openbaar vervoer verstrekt.
6. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.

Artikel 53 Reizen afbouwwerknemers

1. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;wordt door de werkgever aan de afbouwwerknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Deze eerste 60 minuten per dag worden wel vergoed aan de afbouwwerknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt.
2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
3. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 3/4 uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reizen worden als arbeidsuren betaald en de overige reizen worden

- als reisen betaald.
4. Ter bepaling van de reisduur wordt aangenomen dat per uur de volgende afstanden worden afgelegd:
 - a. per rijwiel 15 km;
 - b. per rijwiel met hulpmotor 25 km;
 - c. per twee dan wel driewielig motorrijtuig 40 km;
 - d. per auto 50 km.

Artikel 54 Dispensatie reiskosten en reisen

1. De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt vooral gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord.
2. Artikel 10 van deze cao is van toepassing bij de aanvraag van de dispensatie.

Artikel 55 Reiskosten en reisen bij kort verzuim

1. Voor:
 - a. afbouwwerknemers als bedoeld in artikel 52;
 - b. uta-werknemers;vergoedt de werkgever in geval van verzuim om de in artikel 26 lid 2 vermelde redenen de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede klas) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.
2. Afbouwwerknemers hebben alsmede recht op vergoeding van de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 56 Vergoedingen bij tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat het dagelijks huiswaarts keren onredelijk is, komt zijn voeding en logies tijdens de daardoor ontstane afwezigheid van huis voor rekening van de werkgever.
2.
 - a. Eenmaal per week mogen de in lid 1 bedoelde werknemers naar huis gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 16. De daaruit voortvloeiende reiskosten (bij gebruik openbaar vervoer tweede klas) worden door de werkgever vergoed.
 - b. Noodzakelijk te maken reisen zullen de afbouw werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende uurloon, mits de reistijd niet valt binnen de normale werktijd.
3.
 - a. De werknemer, bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, als hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld.
 - b. De werkgever heeft het recht op zijn kosten die werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, als dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden.
 - c. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn/haar woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij/zij woonachtig is, mag de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer haar man/vrouw éénmaal per week op kosten van de werkgever bezoeken.

Artikel 57 Aansprakelijkheid bij vervoer

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

Artikel 58 Verhuizingen

Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Als een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Hoofdstuk 9

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Artikel 59 Arbeidsongeschiktheid

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 15 lid 3 van deze cao bepaalde, recht op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
 - b. Als de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:
 - a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
 - c. De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.
 - d. De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar.
 - e. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, als en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.
 - f. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.
2. a. De werkgever mag vanaf de eerste ziekmelding één wachtdag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.
 - b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt.
3. Als een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het Reglement ziekteverzuim zoals opgenomen in bijlage 7 in acht te nemen.
 4. De werknemer heeft, indien van toepassing volgens dit artikel, recht op een uitkering ten laste van de AW Afbouw.

Artikel 60 Re-integratie

1. a. Als wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering re-integratie, zoals weergegeven in bijlage 8 van deze cao, en voor zover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht.
 - b. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.
 - c. De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het AW Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Als het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.
2. De werkgever heeft recht op een subsidie voor re-integratieactiviteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor re-integratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn re-integratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden vermeld in het Subsidiereglement re-integratie van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 9).

Artikel 61 Overlijden

1. Als een werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, vergoedt de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het normale adres in Nederland van de betrokkene aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van de werknemer of door derden worden vergoed.

2. Wanneer een werknemer overlijdt ontvangen de nabestaanden het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nabestaande verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet of de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

Artikel 62 Regeling invaliditeitspensioen

Op 1 januari 2006 is de regeling invaliditeitspensioen vervallen. Een uitzondering geldt voor die gevallen waarbij na 1 januari 2006 op grond van de WAO een recht op een uitkering herleeft, wordt behouden of wordt verkregen. Uitzonderingsgevallen dienen zich te melden bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid.

Artikel 63 WGA-gat

Werkgevers kunnen zich op vrijwillige grondslag verzekeren tegen de terugval van inkomsten van werknemers ten gevolge van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten. Deze WGA-gat verzekering vult de vervolgitkering WGA aan tot 70% van het verlies van verdien capaciteit (het verschil tussen de theoretisch mogelijke en feitelijke verdiensten) is gecompenseerd.

Hoofdstuk 10

Vakonderwijs en bijscholing

Artikel 64 De vakopleiding

1. a. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming bevorderen. Daartoe gaat de werkgever zoveel mogelijk voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) aan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) is georganiseerd door het Kenniscentrum Savantis.
b. De deelnemer kan, wanneer dit dienstbaar is aan zijn opleiding – met instemming van de werkgever en de consulent – en dit niet in strijd is met het reglement van de opleiding, tijdelijk in het bedrijf van een andere ondernemer worden geplaatst, of extra lessen gaan volgen op een ter beschikking staande theorie- en/of praktijkcursus.
2. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van de artikel 68 en 69 is de werknemer voor wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het aanvullend (theoretisch en praktisch) onderwijs te volgen.
3. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van de artikel 68 en 69 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, met behoud van loon in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd, maar dan ten hoogste gedurende 7,5 uur per week;
 - b. werknemers, die aanvullend theoretisch onderwijs volgen aan avondonderwijsinstellingen, in de gelegenheid te stellen op de dagen dat zij naar de onderwijsinstelling moeten het werk zoveel eerder te beëindigen als nodig moet worden geacht;
 - c. tot het afleggen van examens en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indiensttreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert;
 - d. als een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel) kwalificatie van het Kenniscentrum Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding (oftewel: MBO-niveau 2 en 3).
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (MBO-2) of de (voortgezette) vakopleiding (MBO-3) volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van ten minste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar na een positief advies door de consulent van Savantis. Als de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt beëindigd, wordt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst beëindigd.
5. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, als diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf, dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval wordt de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Artikel 65 Scholing

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.
2. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd wordt nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Artikel 66 Elders verworven competenties (EVC)

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

Artikel 67 Buitenlandse diploma's

Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Artikel 68 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtvaardigen.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 20, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

Artikel 69 Samenwerkingsverbanden

1. *Begripsomschrijving*
Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan: een stichting of vereniging van werkgevers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor de samenwerkingsverbanden van het Kenniscentrum Savantis en die met het Kenniscentrum Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.
Onder werknemers wordt in dit artikel verstaan: de werknemer in de zin van deze cao, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt.
2. *Duur van de overeenkomst*
Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leer-arbeids-overeenkomst gesloten voor de periode van tenminste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. Artikel 64 lid 4 en 5 is van overeenkomstige toepassing.
3. *Arbeidsduur*
De arbeidsduur bedraagt 37 1/2 uur per week.
4. *Lonen*
Beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 34 lid 2. Dit geldt eveneens voor jeugdige werknemers waarop een besluit vervangende leerplicht van toepassing is.
5. Voor het overige zijn alle bepalingen van de cao onverkort van toepassing, ook die inzake 'voorziening bij ongeval'.

Artikel 70 Bijscholing

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

Artikel 71 Bedrijfs cursussen

1. De werknemer is verplicht, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd te volgen, wanneer dit bij de aanstelling is overeengekomen. De inhoud van deze cursussen moet gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Als een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan neemt de werkgever ten minste 2/3 van de cursuskosten voor zijn rekening, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

Hoofdstuk 11

Vakbondsactiviteiten

Artikel 72 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Cao-partijen onderkennen het belang van contacten tussen werknemersorganisaties en hun leden, en de leden onderling. Dit geldt ook voor de ondersteuning van gekozen leden van de ondernemingsraad door de werknemersorganisaties. Om dit mogelijk te maken worden de volgende faciliteiten ter beschikking gesteld:

1. De werknemersorganisaties kunnen binnen elke onderneming of een werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, uit hun leden één contactpersoon aanwijzen. De werkgever wordt hierover geïnformeerd.
2. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld contact te hebben met de overige leden van zijn werknemersorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.
3. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld binnen de werktijd contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn werknemersorganisatie.
4. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld tijdens werktijd contact te hebben met de ondernemingsraad, wanneer deze daar het initiatief toe neemt.
5. De contactpersonen krijgen – binnen redelijke grenzen - vrijaf met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Het maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers wordt daarbij niet overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever stelt op verzoek – als regel buiten de bedrijfstermijn – bedrijfsruimte beschikbaar voor bijeenkomsten van de leden van de werknemersorganisatie met de contactpersoon en/of de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn vakbondswerk benadeeld wordt, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De arbeidsovereenkomst met de werknemer die contactpersoon is, of dat in de voorgaande 2 jaar is geweest, kan de werkgever niet om die reden beëindigen.

Artikel 73 Vakbondscontributie

Werknemers hebben het recht om de vakbondscontributie te laten inhouden op het loon zodat deze contributie fiscaal gefaciliteerd wordt. De werkgever is verplicht om aan het verzoek van de werknemer medewerking te verlenen. Voor de werkgever zijn hieraan geen kosten verbonden. Zodra het fiscale voordeel voor de werknemer niet meer aanwezig is, vervalt deze regeling.

Hoofdstuk 12

Arbeidsomstandigheden

Artikel 74 Verpakkingsmaterialen en asbest

1. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmerkorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.
2. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
3. Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
4. Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.
5. De werkgever kan de werknemer niet verplichten te werken op stellen.

Artikel 75 Stichting Arbouw

1. De werknemers hebben recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. De werknemers hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket wordt verwezen naar bijlage 10 bij deze cao.
3. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren als een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 76 Arbocatalogus afbouw

Er is een arbocatalogus voor de afbouw (www.arbocatalogus-afbouw.nl). De catalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers vallende onder de werkingssfeer van deze cao. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de afbouwsector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

Artikel 77 Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van het afbouwinstrument: RI&E Midden en Kleinbedrijf (RI&E MKB). Dit instrument is door werkgevers- en werknemersorganisaties als branche-instrument voor de sector goedgekeurd.
2. Bedrijven die 25 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E MKB hebben gebruikt behoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Bij bedrijven vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker houdt zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig:
 - Meewerken aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij heeft wel een belangrijke rol bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak.
 - Nauw samenwerken met en adviseren aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen.
 - Meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.
4. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers, afspraken te maken over de naleving van de voor de onderneming geldende RI&E en het plan van aanpak en/of over de wijze waarop de onderscheiden RI&E en plannen van aanpak op elkaar dienen te worden afgestemd. De te maken afspraken worden voordat met het werk wordt aangevangen bij voorkeur schriftelijk vastgelegd.

Artikel 78 Veiligheid

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties worden door de werkgever of, indien afgesproken, door de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever geeft op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan dat het dragen van de helmen verplicht is. Iedere werknemer tekent voor ontvangst

- van de veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal en draagt zorg.
2. De werkgever treft in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne. Ook bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), overlegt de werkgever met de werknemers in zijn onderneming.
 3. De werkgever maakt in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, klee- en wasgelegenheid.
 4. De werkgever zorgt voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips-, en gasbetonblokken te weten:
 - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
 - doelmatige gehoorbescherming.
 5. De werkgever zorgt voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondspuiter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
 6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen en tijdelijk andere werkzaamheden verrichten.
 7. Werknemers kunnen in het kader van 'Verder met Vakmanschap' een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door het Bedrijfschap en het Kenniscentrum Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, dan wel wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Als dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door cao-partijen ingestelde arbocommissie.
 8. Als de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2, moet naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan inroepen.
 9. a. De werkgever is verplicht de werknemer de in bijlage 11 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld.
 - b. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:

1e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2e overtreding	boete van netto € 11,-
3e overtreding e.v.	boete van netto € 22,-
 - c. Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag.
 - d. Als ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon.
 - e. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor re-integratiedoeleinden.

Artikel 79 Arbeidsongeschikte werknemers

1. De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.
2. a. Wanneer een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zoekt zijn werkgever binnen zijn onderneming naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
 - b. Voor zover de financiële middelen het toelaten, wordt zodra een werknemer instroomt in de WIA/WAO met behulp van een professioneel bureau bezien of re-integratie – bij voorkeur binnen de bedrijfstak – mogelijk is. Als re-integratie mogelijk blijkt te zijn, wordt aan betrokkene een individueel re-integratietraject aangeboden.
3. Een arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid slechts ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat geen passend werk voorhanden is dan wel binnen een tijdsbestek van een half jaar voorhanden komt.
4. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te werken. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van hele dagen werken.
5. Bij vervulling van een vacature heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voor de vacante functie en voorheen bij die werkgever heeft gewerkt, als eerste aanspraak op die functie.
6. Een arbeidsongeschikte werknemer kan niet verplicht worden een hogere productie te leveren dan reëel is op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 80 Tochtvrije arbeid

1. Vanaf 1 september tot 1 mei zullen op de bouwwerken, in overleg en met medewerking van de bouwdirectie, de hoofdaannemer en/of de opdrachtgever, alle werkzaamheden als genoemd in artikel 2, werkingsfeer, tochtvrij moeten kunnen geschieden.
2. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de bouwwerken rondom met glas of met een ander lichtdoorlatend materiaal zijn dichtgemaakt.

3. Zolang de bouwwerken niet aan de voorwaarden in lid 2 gesteld beantwoorden, worden deze geacht voor de werkzaamheden zoals genoemd in lid 1 nog niet gereed te zijn, tenzij door het Bedrijfschap om redenen te zijner beoordeling, dispensatie van het gestelde in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt verleend.

Hoofdstuk 13

Bijzondere bepalingen

Artikel 81 Allochtone werknemers

1. Ten aanzien van allochtone werknemers wordt bepaald dat:
 - zij recht hebben aansluitend aan hun vakantieperiode 3 weken onbetaald verlof te nemen als het vaderland wordt bezocht;
 - zij recht hebben op drie voor hen specifieke al dan niet religieuze feest- en gedenkdagen, snipperdagen voor eigen rekening op te nemen;
 - wordt bevorderd, dat alle voor de allochtone werknemers relevante mededelingen in hun taal – dan wel anders voor hen begrijpelijk – schriftelijk of mondeling worden bekend gemaakt.
2. Het verdient aanbeveling, dat de werkgever, die één of meer allochtone werknemers in dienst heeft, aan de volgende zaken zijn medewerking geeft:
 - Taalcursus*
Te bevorderen, dat deze werknemer(s) door middel van een taalcursus de Nederlandse taal gaat(n) leren.
 - Gezinshereniging*
Bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) medewerking te verlenen aan het verkrijgen van een verblijfsvergunning voor de gezinsleden, alsmede aan een geschikte huisvesting.

Bijlage 1 Protocollen

1. *Lonen*
Partijen onderzoeken de mogelijkheden om te komen tot een nieuwe functie- en loonstructuur, waarbij als uitgangspunt geldt dat jonge werknemers worden beloond naar ervaring, competenties en opleidingsniveau.
2. *Uitzendarbeid*
Partijen maken in deze cao-periode afspraken met ABU en NBBU over de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten die actief zijn in de Afbouwsector. Dit gebeurt op basis van de bestaande protocolafspraken.
3. *Duurzame inzetbaarheid van werknemers*
Partijen ontwikkelen een samenhangende visie en aanpak ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector. Dit mede n.a.v. de voortschrijdende vergrijzing. Hierbij wordt o.m. in samenhang aandacht besteed aan leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, loon- en functiestructuur, opleiding, scholing, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden, werkdruk en de inzet van extra verlofdagen.

Partijen inventariseren welke bestaande cao-maatregelen verband houden met duurzame inzetbaarheid, hoeveel kosten hiermee zijn gemoeid en hoe effectief ze zijn. Vervolgens onderzoeken zij of de duurzame inzetbaarheid een andere invulling van het beleid en budget wenselijk maakt en hoe die kan worden gerealiseerd. Dit proces mondt uit in een plan van aanpak voor een gefaseerde invoering van vastgestelde maatregelen.

4. *Arbeidsmarkt in relatie tot flexibiliteit en zekerheid*
Partijen stellen een werkgroep in die gedurende de looptijd van de cao gaat onderzoeken op welke wijze kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de wijze waarop arbeidsrelaties worden ingevuld. Daarbij gaat het onder meer om interne en externe flexibiliteit.

Partijen zullen op korte termijn een gezamenlijke startnotitie opstellen en de contouren op hoofdlijnen vaststellen.

5. *Naleving cao, werkingssfeer*
Partijen gaan actiever werkingssfeeronderzoeken uitvoeren. Ook worden onderzoeken op naleving van de cao uitgevoerd. Doel is het opsporen en bestrijden van misstanden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de huidige infrastructuur en bestaande middelen. Het MOM (meldpunt oneerlijke mededinging) zal hiervoor worden ingezet.
- * 6. *Modernisering cao*
Partijen moderniseren/vernieuwen de bestaande cao, waarbij alles bespreekbaar is, inclusief de reikwijdte van de werkingssfeer. Hierbij wordt externe deskundigheid ingeschakeld. Vertegenwoordigers van partijen komen hiertoe z.s.m. bijeen nadat een definitief akkoord is bereikt over de cao 2013-2014. De bijeenkomsten vinden ten minste een maal per maand plaats, op een vast tijdstip, gedurende ten minste vier uren per keer. Voor de gesprekken over de nieuwe cao kunnen waarnemers van aanpalende cao-gebieden worden uitgenodigd.

Indien partijen op 15 december 2014 een gemoderniseerde cao zijn overeengekomen, ontvangen alle werknemers een extra eenmalige uitkering van €150 bruto. Is dit nog niet het geval, maar bestaat bij partijen voldoende vertrouwen in de voortgang van het moderniseringsproces, dan besluiten zij deze eenmalige uitkering alsnog uit te keren. Uitbetaling vindt plaats in periode 13 (1 december 2014-31 december 2014). Deze eenmalige uitkering zal geen invloed hebben op het bepalen van de loonruimte voor 2015 e.v.

Bijlage 2

Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals geldend 28 april 2014, waarnaar in de cao wordt verwezen.

Artikel 7:670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of

- vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgescreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
 11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
 12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
 13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7:678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt

- of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100, en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Bijlage 3

Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers, als bedoeld in artikel 3 van deze cao.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 16 De arbeidsduur

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

Artikel 17 Overwerk

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

Artikel 26 Korte verzuim

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

- Lid 2 sub o voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.
- Lid 2 sub p.

Artikel 53 Reisuren

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

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

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

Artikel 20 Aantal verlofdagen

Artikel 21 Vakantie, snipper- en feestdagen afbouwwerknemers

- Lid 1 t/m lid 6, 8 en 10.
- Lid 9, voor zover het gaat om het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie.

Artikel 22 Vakantie- en feestdagen uta-werknemers

Artikel 23 Roostervrije dagen

Artikel 24 Vergoeding Verlofdagen en dagen vrijaf afbouwwerknemers

- Lid 1 en 3.

Artikel 29 Palliatief verlof

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

Artikel 32 Algemeen

- Lid 1.

Artikel 33 Groepsindeling en functieomschrijvingen

Artikel 34 Garantielonen

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

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

Artikel 35 Prestatiebeloning

Artikel 39 Loon uta-werknemers

Artikel 40 Functie- en beloningsstructuur

Artikel 41 Kledingtoeslag

Artikel 42 Gereedschaptoeslag

Artikel 46 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 47 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 48 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 4 van deze cao en naar de cao voor Uitzendkrachten 2009 – 2014.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 80 Tochtvrije arbeid

- Lid 1 en 2.

Artikel 36 Lichtverzuim

Artikel 37 Onwerkbaar weer

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

Voor lid 2 sub a geldt dat alleen onderstaande tekst geldt:

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

Artikel 74 Verpakkingsmaterialen en asbest

Artikel 75 Stichting Arbouw

- Lid 1 en 3.

Artikel 78 Veiligheid

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

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 11 lid 1

2. Arbeid

Artikel 12 lid a t/m d

3. Loon

Artikel 32 lid 3 sub a

4. Arbeidsomstandigheden

Artikel 75

Artikel 77

Bijlage 4

Opzegtermijnen, als bedoeld in artikel 14 lid 4 van deze cao.

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

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

Toelichting:

- Daar waar geen aantal weken wordt vermeld, geldt de wettelijke opzegtermijn conform artikel 7:672 BW, zoals weergegeven in artikel 14 lid 4 van deze cao.
- De opzegtermijnen in weken die tussen haakjes (...) in de tabel staan aangegeven, zijn afwijkende opzegtermijnen voor chauffeurs. Voor chauffeurs van 46 t/m 64 jaar geldt namelijk niet de voorwaarde van 5 jaar dienstverband.
- Met -1 wordt bedoeld een dienstverband korter dan 1 jaar.
- Deze tabel is een uitwerking van het bepaalde in artikel 14. In bijzondere gevallen (bijvoorbeeld faillissement) kunnen afwijkende opzegtermijnen gelden.

Bijlage 5

Normregeling arbeidstijden, als bedoeld in artikel 16 lid 1 van deze cao.

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder	
Onderwerp	Normregeling
minimum rusttijden wekelijkse rust. dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid arbeidsverbod zondagsbepaling	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt. In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken
maximum arbeidstijden (structureel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Aanvullende regels als 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 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten maximum arbeidstijd per nachtdienst. maximum arbeidstijd per 13 weken. maximum aantal nachtdiensten. maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 13 weken maximum arbeidstijd inclusief reistijd en pauze	11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) 11½ uur
Aanvullende regels bij overwerk als er sprake is van nachtdiensten maximum arbeidstijd per nachtdienst maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) arbeidstijd per dienst > 5½ 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

Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder)	
Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)	Standaard- en overlegregeling
periode zonder consignatie per 4 weken	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur
consignatie voor en na een nachtdienst	niet toegestaan
maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur
maximum arbeidstijd per week	60 uur
maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
maximum arbeidstijd per 13 weken als de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur

Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar	
Onderwerp	Normregeling
Bijzondere bepaling als arbeid wordt verricht gelijkstelling met arbeidsrust	schooltijd = arbeidstijd
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
Zondagsarbeid arbeidsverbod zondagsrust	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk achten en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt. 4 vrije zondagen per 13 weken; als op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij.
Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel) arbeidstijd per dienst arbeidstijd per week arbeidstijd per 4 weken	9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur) arbeidstijd per dienst > 4¼ uur arbeidstijd per dienst > 8 uur	½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

Bijlage 6

Verlofdeclaratiereglement, als bedoeld in artikel 31 van deze cao.

Artikel 1 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 14 van de CAO Afbouw 2013-2014 gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 14 van de CAO Afbouw 2013-2014 gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 14 van de CAO Afbouw 2013-2014 gelijkgestelde partner, inwonende zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de CAO Afbouw 2013-2014 wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 2 Wijze van declaratie rouwverlof

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

Artikel 3 Wijze van declaratie palliatief verlof

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

Artikel 4 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

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

Artikel 5 Hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt per uur, waarvoor recht op vergoeding bestaat, het vast overeengekomen uurloon en de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds, plus een opslag in de vorm van een gemiddeld percentage ter compensatie van de over dat uurloon verschuldigde werkgeversdelen van de

- premies.
2. Op de vergoeding worden uitkeringen in verband met rouwverlof, palliatief verlof of kortdurend zorgverlof uit anderen hoofde in mindering gebracht.

Artikel 6 Uitbetaling

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

Artikel 7 Informatieverstrekking

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

Artikel 8 Sanctiemaatregelen

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2011

Artikel 11 Citeertitel

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

Bijlage 7

Reglement ziekteverzuim, als bedoeld in artikel 59 lid 3 van deze cao.

Preambule

Controlevoorschriften alsmede de toepassing van sancties moeten worden getoetst aan normen van redelijkheid en billijkheid, zonder hiermede de suggestie van vrijblijvendheid te wekken. Dit betekent over het algemeen dat bij overtreding van de voorschriften de sancties onverkort zullen worden toegepast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Ziekmeldingen

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

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

1. Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Als de werkgever niet bereikbaar is, moet de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de arbodienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis stellen.
2. De werknemer moet bij ziekte tijdens vakantie of verblijf in het buitenland zich zo spoedig mogelijk onder behandeling laten stellen van een arts en de gegeven voorschriften op te volgen.
3. De werknemer moet bij ziekte tijdens verblijf in het buitenland aan de behandelend arts een verklaring van ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid vragen. Deze verklaring moet de werknemer onmiddellijk naar de werkgever sturen, dan wel laten sturen. Een kopie van de verklaring moet worden overhandigd bij terugkomst.
4. Als de werknemer bij verblijf in het buitenland niet tijdig kan terugkeren naar Nederland, moet hij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt hiervan onmiddellijk in kennis (laten) stellen. Bij daadwerkelijke terugkeer in Nederland meldt de werknemer zich bij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt.

Artikel 4 Informatie ziekmelding

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

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

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

Artikel 6 Genezing en controle

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

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

1. Het is de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid niet toegestaan nevenactiviteiten te verrichten, tenzij de werkgever na geneeskundig advies van de arbodienst daarvoor toestemming verleent.
2. De werknemer is op eerste aanvraag van de werkgever verplicht de door de arbodienst aangegeven passende arbeid te verrichten, waartoe de werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid in staat is.
3. Vakantie tijdens ziekte is niet toegestaan, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft verleend.

Artikel 8 Sancties

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

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

Bijlage 8

Reglement stimulering re-integratie, als bedoeld in artikel 60 lid 1 sub a van deze cao.

Artikel 1 Werkingsfeer

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

Artikel 2 Definities

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

Artikel 3 Vergoeding

1. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding wordt door cao-partijen vastgesteld.
2. Voor werknemers met een leeftijd van 16 tot en met 21 jaar, wordt bij het toekennen van de vergoeding het jeugdstaffelpcentage toegepast, zoals genoemd in artikel 34 lid 2 en artikel 39 lid 6 van deze cao.
3. Werknemers van wie de afgesproken normale arbeidstijd minder dan 7 1/2 uur per dag bedraagt ontvangen een vergoeding naar rato van de afgesproken normale arbeidstijd per dag.
4. De vergoeding wordt in opdracht van het Aanvullingsfonds Afbouw verstrekt door A&O Services op basis van een (digitale) aanvraag en door werknemer ingediende declaraties.
5. Op de vergoeding worden uitkeringen en/of andere vergoedingen in verband met re-integratieactiviteiten of arbeidstherapie uit anderen hoofde in mindering gebracht.
6. De vergoeding wordt in eerste instantie voor maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
7. Declareren is slechts mogelijk over loonperiodes van 4 weken zoals die ook voor de inning van de premies worden gehanteerd.
8. Aanvragen worden slechts gehonoreerd indien en voor zover er nog budget voor deze regeling beschikbaar is.
9. Wanneer de werknemer voorafgaande aan de definitieve aanvraag informeert of er voldoende budget aanwezig is, ontstaat recht op vergoeding op het moment dat A&O Services per e-mail of brief bevestigt dat er voldoende budget is om een gehele of gedeeltelijke vergoeding te verstrekken.
10. Wanneer bij de definitieve aanvraag blijkt dat niet aan de voorwaarden die het reglement stelt om in aanmerking te komen voor de vergoeding wordt voldaan, vervalt het in lid 6 genoemde recht.
11. Het budget voor de regeling wordt elk jaar voor een periode van één jaar door het bestuur van het Aanvullingsfonds Afbouw vastgesteld

Artikel 4 Aanvraagprocedure

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

Artikel 5 Aanvraagprocedure zonder instemming werkgever

1. Als de werkgever aantoonbaar weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer aantoonbaar re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie verricht kan de werknemer zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.
2. Als de werkgever weigert mee te werken aan re-integratieactiviteiten en/of arbeidstherapie en weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer zich tot een erkend bureau heeft gewend voor het realiseren van een re-integratietraject of arbeidstherapie kan de werknemer eveneens zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.

3. Als lid 2 van toepassing is wordt de dag van melding bij een erkend bureau als dag van ingang van de vergoeding aangemerkt.

Artikel 6 Uitbetaling

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

Artikel 7 Bezwaar

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

Artikel 8 Informatieverstrekking

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

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

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

Artikel 10 Slotbepaling

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

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2006 en is voor het laatst gewijzigd met ingang van 1 januari 2010.

Artikel 12 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement stimulering re-integratie.

Bijlage 9

Subsidiereglement re-integratie, als bedoeld in art. 60 lid 2 van deze cao.

Artikel 1

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

Artikel 2

- a. Onder werkgever wordt verstaan, de werkgever op wie de cao afbouw van toepassing is.
- b. Onder werknemer wordt verstaan, de werknemer volgens artikel 1 lid 4 van de cao afbouw.
- c. Onder re-integratiebemiddeling wordt verstaan de bemiddeling naar instanties die zorg dragen voor een vervroegd herstel van de arbeidsongeschikte werknemer ten behoeve van werkhervatting in de eigen onderneming in eigen of ander werk of herplaatsing in of buiten de eigen onderneming.
- d. Onder casemanagement wordt verstaan het fungeren als casemanager op basis van de aanwijzing daartoe in het Plan van Aanpak op basis van de Wet Verbetering Poortwachter.
- e. Onder interventies wordt verstaan de behandeling van een werknemer door derden organisaties op het gebied van specifieke diagnostiek, of zelfstandige behandeling ter omzeiling van wachtlijsten dan wel conflictbemiddeling tussen werkgever en werknemer.
- f. Onder cao-partijen wordt verstaan de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw.

Artikel 3

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

Artikel 4

1. De activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen zijn:
 - Casemanagement 50% van de kosten met een maximum van € 600,- per verzuimgeval.
 - Interventie 50% van de kosten met een maximum van € 3.000,- per verzuimgeval.
2. Wanneer de kosten voor casemanagement meer bedragen dan € 1.200,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de re-integratiebemiddelaar.
3. Wanneer de kosten voor een interventie meer bedragen dan € 6.000,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de re-integratiebemiddelaar.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

1. Wanneer een zieke werknemer gebruik wenst te maken van casemanagement of een interventie en zijn werkgever werkt niet mee aan het re-integratieproces, bestaat de mogelijkheid om toch gebruik te maken van de subsidieregeling, onder de volgende voorwaarden:
 - Door een re-integratiebemiddelaar is vastgesteld dat de werkgever weigert mee te werken.
 - De werknemer heeft op advies van een re-integratiebemiddelaar en op eigen kosten een Deskundigen Onderzoek (DO) aangevraagd bij het UWV. De kosten voor het DO komen voor subsidie in aanmerking.
 - Uit het DO blijkt dat de re-integratiebemiddeling is geïndiceerd en dat de werkgever weigert mee te werken aan de re-integratie van de werknemer.
2. De subsidie voor een DO kan door de werknemer worden aangevraagd door een schriftelijk verzoek te richten en de factuur toe te zenden aan het O&O-fonds.

Artikel 8

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

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Vastgesteld op 11 december 2009

Bijlage 10

Individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket, als bedoeld in artikel 75 lid 2 van deze cao.

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

Het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket omvat:

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

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

Bijlage 11 Persoonlijke beschermingsmiddelen, als bedoeld in artikel 78 lid 9 van deze cao.

	GEHOOR- BESCHERMING	ADEM- BESCHERMING	HANDSCHOENEN	VEILIGHEIDSBRIL	BESCHERMENDE KLEDING	VEILIGHEIDS- SCHOENEN
MINERAALGEBONDEN VLOEREN	Bij hakken en frezen	P3 stofmasker bij schuren, frezen en aanmaken specie	Bij gebruik van zoutzuur en cement	Bij hakken, schuren en frezen en gebruik van zoutzuur	Kniebeschermers of knielappen en beschermende overall	Veiligheidslaarzen of -schoenen
KUNSTSTOF- GEBONDEN VLOEREN	Bij hakken, frezen en stralen	AP2 gas- of stofmasker tijdens aanmaken en aanbrengen (bij oplosmiddelvrije kunststoffen is geen filtermasker nodig) en P3 stofmasker bij hakken etc.	Chemicaliën- bestendige handschoenen tijdens aanmaken en aanbrengen	Bij hakken en frezen en wanneer oogcontact mogelijk is met agressieve stoffen	Lange mouwen, kniebeschermers en beschermende overall	Chemicaliën- bestendige laarzen of veiligheidschoenen
HANDMATIG STUKADOREN	Bij hakken, frezen en slopen	P2 stofmasker bij aanmaken specie en P3 stofmasker bij hakken, enz.	Bij hakken frezen en slopen werkhandschoenen	Bij hakken, frezen en slopen		Veiligheidschoenen
SPUITEN VAN WANDEN EN PLAFONDS	Bij spuiten met hoge druk	P2 stofmasker bij aanmaken en spuiten	Beschermende handschoenen	Oogbescherming toepassen	Beschermende overall	Veiligheidschoenen
DROOGBOUW EN GLAS-/STEENWOL	Bij mechanisch zagen, boren en vastzetten	P2 stofmasker tijdens zagen P3 stofmasker tijdens boren	Werkhandschoenen	Bij zagen	Lange mouwen	Veiligheidschoenen
BETONREPARATIE/ IMPREGNEREN	Bij breekhamer	AP2 masker tijdens verwerking 2-componentenproducten en P3 stofmasker bij hakken, enz.	Chemicaliën- bestendige handschoenen (soort afhankelijk van product)	Bij sloopwerkzaamheden en wanneer er oogcontact mogelijk is	Beschermende overall	Veiligheidschoenen

Bijlage 12

Controlelijst ZZP

Wat is een zzp'er?

Een zzp'er is een ondernemer die diensten verleent aan verschillende opdrachtgevers. Er is geen wet waarin staat waaraan iemand moet voldoen om een zzp'er te zijn. De feitelijke omstandigheden zijn belangrijk om te kunnen beoordelen of een ondernemer daadwerkelijk een zzp'er is of moet worden gezien als werknemer.

De Belastingdienst

De Belastingdienst beoordeelt of een persoon moet worden gezien als werkgever of werknemer in de zin van verschillende fiscale wetten. Wanneer de Belastingdienst van mening is dat een persoon geen zzp'er is maar een verkapt werknemer, moet zijn opdrachtgever als zijnde zijn werkgever alsnog inkomens- en premieheffingen betalen.

De Belastingdienst verstrekt VAR-verklaringen waarin staat dat de desbetreffende persoon een zelfstandige is. De VAR-verklaring geldt voor inkomens- en premieheffingen. De VAR-verklaring is vooral voor de opdrachtgever belangrijk vanwege het al dan niet afdragen van heffingen en premies. Als achteraf blijkt dat er toch sprake is van een verkapt werknemerschap moet alsnog heffingen en premies worden betaald door de opdrachtgever.

Inspectie SZW

De Inspectie SZW is onder meer belast met de handhaving van de Arbowet. In de Arbowet wordt gesproken over werkgevers, werknemers en zelfstandigen (zzp'ers). De feitelijke situatie is doorslaggevend of een persoon moet worden gezien als werkgever, werknemer of zelfstandige. De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers. Een zzp'er is daar zelf verantwoordelijk voor.

Wanneer de Inspectie SZW op basis van feiten, vaak een inspectie op de werkplek, van mening is dat de zzp'er zich gedraagt als werknemer, wordt zijn opdrachtgever beschouwd als zijn werkgever. Ook kan de opdrachtgever zich gedragen als werkgever. De opdrachtgever kan dan een boete krijgen wegens overtreding van de Arbowet. Voor de Inspectie SZW geldt een VAR-verklaring niet als bewijs dat een sprake is van een ZZP'er.

Checklist

De lijst is een hulpmiddel om de bepalen of er sprake is van een echte zelfstandige. De lijst is niet uitputtend.

- De zzp'er heeft een VAR-verklaring.
- De zzp'er heeft meerdere opdrachtgevers per jaar (minimaal 3).
- De zzp'er is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.
- De zzp'er, niet de opdrachtgever, bepaalt hoe het werk wordt uitgevoerd. De zzp'er heeft een zekere vrijheid bij de uitvoering.
- Tussen de opdrachtgever en de zzp'er bestaat geen gezagverhouding.
- De zzp'er zorgt zelf voor persoonlijke beschermingsmiddelen.
- De zzp'er bepaalt zelf zijn arbeidstijden.
- De zzp'er loopt zelf risico. De zzp'er is dus aansprakelijk bij schade.
- De zzp'er voert de werkzaamheden zelf uit.

Transponeringstabellen

cao 2013-2014	cao 2011-2012
1	1
2	2
3	2A
4	2B
5	3
6	4
7	5
8	6
9	7, 63
10	9
11	10, 64
12	12 lid 7, 91
13	58B
14	11, 65
15	12, 66
16	13, 67
17	14, 69
18	Nieuw
19	95
20	31 lid 1, 70 lid 3
21	31 lid 1-10
22	70
23	32, 71
24	33
25	72
26	34, 76
27	35, 77
28	36A, 78A
29	36B, 78B
30	36C, 78C
31	36D, 78D
32	16
33	17
34	18
35	20
36	26
37	27
38	62
39	68A
40	68B
41	21 lid 1
42	21 lid 2
43	21 lid 4, 46A lid 1-4
44	21 lid 5, 46B
45	21 lid 6
46	22
47	23
48	24
49	94
50	39 lid 1
51	80 lid 1
52	40, 81
53	41
54	41A, 81A
55	42, 76 lid 2h
56	43, 82
57	44, 83

58	39 lid 2, 80 lid 2
59	28 lid 1a-e, 73B lid 1-3
60	28 lid f-g, 73B lid 10
61	28 lid 3-4, 79
62	28 lid 6
63	28 lid 7, 73B lid 11
64	45
65	45 lid 4, 87
66	45A
67	46A lid 5
68	47, 86
69	48
70	49
71	84, 85
72	53
73	53B
74	57
75	58A
76	59
77	59A
78	60
79	61
80	15
81	93
Bijlage 1	Bijlage 9
Bijlage 2	Bijlage 6
Bijlage 3	Bijlage 15
Bijlage 4	Bijlage 3
Bijlage 5	Bijlage 16
Bijlage 6	Bijlage 13
Bijlage 7	Bijlage 11
Bijlage 8	Bijlage 14
Bijlage 9	Bijlage 18
Bijlage 10	Bijlage 7
Bijlage 11	Bijlage 10
Bijlage 12	Nieuw

cao 2011-2012	cao 2013-2014
1	1
2	2
2A	3
2B	4
3	5
4	6
5	7
6	8
7	9
8	-
9	10
10	11
11	14
12	12, 15
13	16
14	17
15	80
16	32
17	33
18	34
19	34
20	35
21	41-45

22	46
23	47
24	48
25	-
26	36
27	37
28	59-63
29	-
30	-
31	20, 21
32	23
33	24
34	26
35	27
36A	28
36B	29
36C	30
36D	31
37	-
38	-
39	50, 58
40	52
41	53
41A	54
42	55
43	56
44	57
45	64, 65
45A	66
46A	67, 43
46B	44
47	68
48	69
49	70
50	-
51	-
52	-
53	72
53A	73
54	-
55	-
56	-
57	74
58A	75
58B	13
59	76
59A	77
60	78
61	79
62	38
63	9
64	11
65	14
66	15
67	16
68A	39
68B	40
69	17
70	20, 22
71	23
72	25
73A	-
73B	59, 60, 63

74	-
75	-
76	26, 55
77	27
78A	28
78B	29
78C	30
78D	31
79	61
80	51, 58
81	52
81A	54
82	56
83	57
84	71
85	71
86	68
87	65
88	-
89	-
90	-
91	12
92	-
93	81
94	49
95	19
96	-
97	-
Bijlage 1	-
Bijlage 2	-
Bijlage 3	Bijlage 4
Bijlage 4	-
Bijlage 5	-
Bijlage 6	Bijlage 2
Bijlage 7	Bijlage 10
Bijlage 8	-
Bijlage 9	Bijlage 1
Bijlage 10	Bijlage 11
Bijlage 11	Bijlage 7
Bijlage 12	-
Bijlage 13	Bijlage 6
Bijlage 14	Bijlage 8
Bijlage 15	Bijlage 3
Bijlage 16	Bijlage 5
Bijlage 17	-
Bijlage 18	Bijlage 9