

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE MORTEL- EN

MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

1 APRIL 2009 T/M 31 DECEMBER 2010

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 - Definities.....	5
-----------------------------	---

HOOFDSTUK 1 – DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst.....	6
ARTIKEL 3 - Werkingssfeer.....	6
ARTIKEL 4 - Dispensaties.....	7
ARTIKEL 5 - Bedrijfsreglement.....	7

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN

ARTIKEL 6 - Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties.....	7
ARTIKEL 7 - Verplichtingen van de werkgever.....	8
ARTIKEL 8 - Verplichtingen van de werknemer.....	8
ARTIKEL 9 - Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel.....	9
ARTIKEL 10 - Fusie en bedrijfssluiting.....	9
ARTIKEL 11 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming.....	10

HOOFDSTUK 3 - DIENSTVERBAND

ARTIKEL 12 - Indiensttreding en ontslag.....	11
ARTIKEL 13 - Gewetensbezwaren.....	12
ARTIKEL 14 - Uitzendkrachten.....	12

HOOFDSTUK 4a – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (geldig van 1-4-09 t/m 31-12-09)

ARTIKEL 15a - Arbeidsduur en werktijden.....	13
ARTIKEL 16a - Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder.....	14
ARTIKEL 17a - Overwerk en verschoven werktijd.....	15

HOOFDSTUK 4b – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (geldig vanaf 1-1-010)

ARTIKEL 15b - Arbeidsduur en werktijden.....	17
ARTIKEL 16b - Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder.....	18
ARTIKEL 17b - Overwerk en verschoven werktijd.....	19

HOOFDSTUK 5a– VERLOF EN FEESTDAGEN (geldig van 1-4-09 t/m 31-12-09)

ARTIKEL 18a - Feestdagen.....	21
ARTIKEL 19a - Verlof en vrijaf.....	21
ARTIKEL 20a - Geoorloofd verzuim met behoud van loon.....	25
ARTIKEL 21a - Bijzonder verlof.....	26

HOOFDSTUK 5b– VERLOF EN FEESTDAGEN (geldig vanaf 1-1-010)

ARTIKEL 18b - Feestdagen.....	27
ARTIKEL 19b - Verlof en vrijaf.....	27
ARTIKEL 20b - Geoorloofd verzuim met behoud van loon.....	31
ARTIKEL 21b - Bijzonder verlof.....	33

HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 22 - Indeling werknemers in groepen, garantielonen.....	33
ARTIKEL 23 - Loonbetaling.....	33
ARTIKEL 24 - Aanvullende loonbepalingen.....	34
ARTIKEL 25 - Prestatietoeslag.....	34
ARTIKEL 26 - Premie schadevrij werken.....	34
ARTIKEL 27 - Vakantietoeslag.....	35
ARTIKEL 28 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag.....	35
ARTIKEL 29 - Onwerkbaar weer.....	36

HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 30 - Bovenwettelijke uitkeringen.....	36
ARTIKEL 31 - Arbeidsongeschikte werknemers.....	38
ARTIKEL 32 - Ongevallenverzekering.....	39
ARTIKEL 33 - Voorzieningen bij overlijden.....	39
ARTIKEL 34 - Bedrijfsgezondheidszorg.....	40
ARTIKEL 35 - Arbo-catalogus.....	41
ARTIKEL 36 - Arbo-contactpersoon.....	41
ARTIKEL 37 - Radiografische besturing.....	41

HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 38 - Vergoedingen en toeslagen.....	41
ARTIKEL 39 - Vergoeding reiskosten woon-werk.....	43

ARTIKEL 40 - Reiskostenvergoeding	43
ARTIKEL 41 - Scholing.....	43

HOOFDSTUK 9 – COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 42 - Pensioen	45
ARTIKEL 43 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006 ..	45
ARTIKEL 44 - Premie Aanvullingsregeling bij vroegpensioen	46
ARTIKEL 45 - Levensloop.....	46
ARTIKEL 46 - Verzekering van het ANW-hiaat	46
ARTIKEL 47 – Spaarloonregeling.....	46
ARTIKEL 48 - Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen	46
ARTIKEL 49 - Aanvullingen op WW-uitkeringen.....	47
ARTIKEL 50 - Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling	47

BIJLAGEN

Bijlage I - Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage IV van de CAO	48
Bijlage II - Door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen	58
Bijlage III - Functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, hoger technisch en administratief personeel.....	59
Bijlage IV - Protocollen.....	64
Bijlage V - Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie	67
Bijlage VI - Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemaktoeslagen	71
Bijlage VII - Overgangsregeling 40-urige werkweek	73
Bijlage VIII - Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO	75
Bijlage IX - Werkgelegenheidsplan betonmortelsector.....	79
Bijlage X - Overzicht cursusaanbod	85
Bijlage XI - Voorbeeld van een arbeidsovereenkomst	87
Bijlage XII - Adressen organisaties	88
Bijlage XIII - Trefwoordenlijst	89

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Tussen de ondergetekenden:

De Vereniging van Ondernemingen van Betonmortelfabrikanten in Nederland, gevestigd te Veenendaal;

als partij ter ene zijde en

FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk, gemeente Bunnik;

elk als partij ter andere zijde;

alle te dezer zake vertegenwoordigd door hun respectieve voorzitters en secretarissen, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1a - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. **Betonmortel**

Onder betonmortel wordt verstaan fabriekmatig vervaardigde betonspecie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling, bestaande uit het bindmiddel cement, de toeslagmaterialen zand, grind en/of steenslag en/of zware toeslagmaterialen en water en eventueel hulpstoffen dan wel vulstoffen ter beïnvloeding van bepaalde eigenschappen ter verkrijging van een gevraagde kwaliteit.

b. **Prefab metselspecie**

Onder prefab metselspecie wordt verstaan fabriekmatig vervaardigde metselspecie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling bestaande uit het bindmiddel cement, het toeslagmateriaal zand, water en hulpstoffen en/of toevoegingen, dan wel andere bindmiddelen, gereed voor verwerking op de bouwplaats.

c. **Partijen**

Werkgevers- en werknemersorganisaties die deze CAO hebben ondertekend.

d. **Werknemersorganisaties**

De werknemersorganisaties partij bij deze CAO

e. **Werkgever/Onderneming**

Elke Nederlandse natuurlijke of rechtspersoon, voor zover deze in Nederland arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 3.

f. **Werknemer**

Hij/zij die bij een werkgever als bedoeld in lid e van dit artikel in Nederland werkzaam is.

g. **Personeelsvertegenwoordiging**

Het orgaan van overleg tussen werkgever en de gekozen vertegenwoordigers van de werknemers.

h. **Bedrijfsreglement**

Het reglement bedoeld in artikel 5 van deze overeenkomst.

- i. **Garantieloon**
Onder het garantieloon wordt verstaan het loon waarop werknemers vallende onder deze CAO en ingedeeld in de groepen I t/m V van bijlage I voor volwassen werknemers en in de leeftijd van 16 t/m 19 jaar voor jeugdige werknemers, ten minste recht hebben.
- j. **Bruto individueel overeengekomen loon**
Onder het bruto overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de al of niet van toepassing zijnde toeslag voor voorlieden of meesterknechts, alsmede de overeengekomen prestatietoeslag.
- k. **Betalingsperiode**
De gangbare betalingsperiode is een maand of vier weken.
- k. **Cordares**
De relevante werkmaatschappij(en) van Cordares.
- l. **UWV**
De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen
- m. **Standplaats**
Het vaste werkadres van de werknemer

ARTIKEL 1b - Deeltijdwerknemer

Op de werknemer die in deeltijd werkt zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij anders is vermeld.

HOOFDSTUK 1 – DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2009 tot en met 31 december 2010. De CAO eindigt van rechtswege. Gedurende de periode dat tussen partijen nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten, blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht.

ARTIKEL 3 - Werkingsfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers, die werkzaam zijn bij ondernemingen waarbij het bedrijf is gericht op de productie en/of het transporteren van betonmortel en/of prefab metselspecie voor derden, alsmede op het transporteren van betonmortel op de bouwplaats (betonmortelfabrikanten). Indien een onderneming naast de hierboven beschreven werkzaamheden andere werkzaamheden uitoefent, geldt voor de toepasselijkheid van deze CAO het volgende:

- a. Indien de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden en de andere werkzaamheden elk als een zelfstandig bedrijfsonderdeel van de onderneming worden uitgeoefend, is deze CAO van toepassing ten aanzien van alle werknemers in het bedrijfsonderdeel, waarin de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden worden verricht.
- b. Indien in een zelfstandig bedrijfsonderdeel van de onderneming zowel de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden alsook andere werkzaamheden worden uitgeoefend en de ver-

loonde bedragen met betrekking tot de hierboven beschreven werkzaamheden overwegen, geldt deze CAO voor alle werknemers van dit zelfstandige bedrijfsonderdeel.

- c. Indien er geen zelfstandige bedrijfsonderdelen zijn en de verloonde bedragen met betrekking tot de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden overwegen, geldt deze CAO voor alle werknemers van de onderneming.
- d. Indien in een zelfstandig bedrijfsonderdeel van de onderneming zowel de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden alsook andere werkzaamheden worden uitgeoefend en de verloonde bedragen met betrekking tot de andere werkzaamheden overwegen, is deze CAO uitsluitend van toepassing op de werknemers, die de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden uitsluitend of in hoofdzaak uitoefenen.
- e. Indien er geen zelfstandige bedrijfsonderdelen zijn en de verloonde bedragen met betrekking tot de andere werkzaamheden overwegen, is deze CAO uitsluitend van toepassing op de werknemers, die de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden uitsluitend of in hoofdzaak uitoefenen.

De onderdelen d en e van dit artikel lid zijn niet van toepassing voor zover de andere werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid. De artikelen 1 lid i en j, 5, 8 lid 5, 15 lid 1.c laatste zin, 15 lid 1.d, 15 lid 2.a, 24 lid 3, 25, 26, 29, 39 lid 2, 41 lid 2 en 3 en bijlage I, V en VI zijn niet van toepassing op leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel.

ARTIKEL 4 - Dispensaties

Afwijkingen van het gestelde in deze collectieve arbeidsovereenkomst, waaromtrent tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties overeenstemming bestaat, behoeven de goedkeuring van CAO-partijen.

ARTIKEL 5 - Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad, alsmede met de contactpersonen zoals genoemd in artikel 11 van deze CAO of bij afwezigheid hiervan na redelijk overleg met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN

ARTIKEL 6 - Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan die omschreven in artikel 4 van deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

Partijen ter andere zijde verbinden zich hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf door de werknemers, als bedoeld in artikel 1 lid e, ook indien de verstoring door derden zou worden veroorzaakt.

ARTIKEL 7 - Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in voor de werknemer ongunstige zin van deze overeenkomst afwijken.
3. Wanneer in een onderneming of afdeling het voornemen bestaat 5 werknemers of meer dan wel 25% of meer van het aantal werknemers in een andere functie in te delen, dient hieromtrent met de Ondernemingsraad en bij gebreke daarvan met partijen ter andere zijde tijdig overleg te worden gevoerd. Uitgangspunt bij dit overleg zal zijn dat de betrokken werknemers recht behouden op handhaving van hun beloningsniveau. Bij dit overleg zal handhaving van het functieniveau onderwerp van gesprek zijn. Indien voor de handhaving van het functieniveau bij-, her- of omscholing is vereist, dient de werkgever de werknemer daarvoor qua tijd en kosten in de gelegenheid te stellen.
4. De werknemer kan te werk gesteld worden in een andere onderneming dan die van de werkgever, in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
 - a. incidenteel voor een korte tijdsduur;
 - b. In geval van tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.In onder a en b genoemde gevallen, zal de arbeid worden verricht onder tenminste dezelfde voorwaarden als wanneer hij in de onderneming van zijn werkgever arbeid verricht. Indien mocht blijken dat de tijdsduur van drie maanden voor omstandigheden genoemd onder sub a en b van lid 4 ontoereikend is, dan dient aan CAO-partijen een verzoek tot dispensatie te worden gericht.
5. De werkgever is verplicht uitvoeringsmaatregelen te treffen op het gebied van de veiligheid en de hygiëne, welke voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen dienaangaande, met instemming van de ondernemingsraad of bij afwezigheid hiervan in redelijk overleg met een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
6. De werkgever zal de werknemer in de eerste week van zijn dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het bedrijf betrokken functionarissen. De werknemer zal inzicht worden gegeven omtrent het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken. Hij zal tevens worden geïnformeerd over alle zaken die een goede introductie kunnen bevorderen.
7. De werkgever zal elke vacature kenbaar maken aan het UWV WERKbedrijf. De werkgever zal stimuleren dat meer vrouwen en werknemers uit etnische minderheden een arbeidsplaats verwerven.

ARTIKEL 8 – Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
5. De werknemer is gehouden zich, wat zijn dienst- en schaftijd betreft, te houden aan het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf aanwezige dienstrooster
6. Nevenwerkzaamheden behoeven de goedkeuring van werkgever. Werkgever kan de goedkeuring slechts weigeren als er sprake is van:
 - Strijdigheid met de wettelijke voorschriften van de arbeidstijdenwet;
 - Aantoonbare strijdigheid met de belangen van werkgever (zoals de onverenigbaarheid van werkzaamheden, nevenwerkzaamheden die het verrichten van goede arbeidsprestaties bij werkgever belemmeren).Bestaande nevenwerkzaamheden dienen door werknemer schriftelijk aan werkgever gemeld te worden. Werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel/niet akkoord gaat met de nevenwerkzaamheden van werknemer.
7. De werknemer is, indien de werkgever dit wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde, alsmede eventueel de bepalingen van het bedrijfsreglement, van toepassing worden verklaard.
8. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7: 643 lid 5 BW jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.
9. De werknemer is, zowel gedurende als na de beëindiging der dienstbetrekking, gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt; dit geldt met name de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de verwerking daarvan, de samenstelling van de producten en de productiecijfers.
10. De werknemer, die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, is verplicht de controlevoorschriften, opgenomen in bijlage VIII van deze CAO, na te leven. Deze verplichting laat onverlet de voorschriften van het UWV ter zake van ziektemeldingen.

ARTIKEL 9 – Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan de wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1. bepaalde is ook van toepassing wanneer:
 - het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - het vervoer in overleg met de werkgever door één van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. De werkgever stelt zich aansprakelijk voor risico's (inclusief financiële risico's) voor zijn werknemers, verbonden aan het gebruik van een vervoermiddel, gedurende de tijd dat van dit vervoermiddel gebruik dient te worden gemaakt in opdracht van de werkgever.

ARTIKEL 10 - Fusie en bedrijfssluiting

1. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, of een bedrijf dan wel een bedrijfs onderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarin betrekken en de

SER-fusie-gedragsregels 2000 in acht nemen.

2. a. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten. Voordat over een en ander mededeling zal worden gedaan aan het personeel, zullen de in artikel 11 genoemde contactpersonen ingelicht worden over de overwogen maatregelen.
- b. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met bedoelde werknemersorganisaties, alsmede met de ondernemingsraad dan wel de in artikel 11 genoemde contactpersonen.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met een fusie of bedrijfssluiting zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties en de in artikel 11 genoemde contactpersonen, alsmede na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dienen te worden gehouden en welke voorzieningen in verband hiermede kunnen worden getroffen.

ARTIKEL 11 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Ten behoeve van de vakbondsactiviteiten binnen de onderneming zal de werkgever – nadat het tijdstip in overleg met de werkgever en de betrokken vakbondsbestuurder is vastgesteld – bestuurders toelaten in zijn onderneming casu quo bouwobjecten, die daartoe door de werknemersorganisaties, welke partij zijn bij deze CAO, zijn aangewezen.
2. Door eerdergenoemde werknemersorganisaties zullen per onderneming minimaal 1 en maximaal 3 contactpersonen worden aangewezen, waarvan mededeling zal worden gedaan aan de betrokken werkgever.
Deze contactpersonen dienen gedurende maximaal 5 uren per maand, hun werkzaamheden met behoud van loon te kunnen onderbreken, voor activiteiten in de onderneming ten behoeve van hun werknemersorganisaties.
3. a. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten in hun positie in de onderneming worden benadeeld.
- b. Onverminderd een krachtens andere wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan de ondernemer de dienstbetrekking van een contactpersoon, dan wel hij die korter dan 2 jaar geleden contactpersoon is geweest, niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift.
- c. De in het vorige lid bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.
4. De werkgever ziet erop toe dat de in lid 1 en 2 bedoelde functionarissen tijdens de uitoefening van hun functie kunnen beschikken over een ruimte. Voor het voeren van telefoongesprekken kan gebruik gemaakt worden van de in het bedrijf aanwezige aansluitingen.

HOOFDSTUK 3 – DIENSTVERBAND

ARTIKEL 12 - Indiensttreding en ontslag

1. Individuele arbeidsovereenkomst

Iedere werkgever dient op de door hem te sluiten individuele arbeidsovereenkomst(en) deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren.

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. Indien na afloop van een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 3 maanden een derde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dient deze derde overeenkomst voor onbepaalde tijd te gelden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.

2. Proeftijd

Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Indien een proeftijd overeengekomen wordt, bedraagt deze bij contracten voor zowel bepaalde als voor onbepaalde tijd: 2 maanden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.

3. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.

4. Opzegging

- a. Ten aanzien van de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer wordt verwezen naar het hieromtrent in bijlage II bepaalde.
- b. De opzegging kan uitsluitend geschieden tegen de laatste dag van de kalenderweek en vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.
- c. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie dan wel verplichte snipperdagen als bedoeld in artikel 19 lid 6c vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
- d. De termijn van opzegging die krachtens lid 4.a van dit artikel voor de werkgever geldt, wordt in afwijking van het gestelde in artikel 672 BW, verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

5. Collectief ontslag

In geval de werkgever moet overgaan tot gedwongen collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever de werknemersorganisaties tijdig schriftelijk raadplegen en met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in overleg treden.

6. Onrechtmatig ontslag

Indien de arbeidsovereenkomst onrechtmatig zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door één der partijen wordt verbroken, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de tijd dat de dienstbetrekking nog had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7: 682 BW te vorderen.

Hetzelfde geldt wanneer één der partijen door opzet òf schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de

voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

7. Beëindiging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

De beëindiging van het dienstverband met een werknemer die tenminste 2 jaar arbeidsongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, dient door de werkgever op formele wijze te geschieden, tenzij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden reeds eerder was beëindigd.

ARTIKEL 13 - Gewetensbezwaren

1. Bij een werknemer kunnen ernstige gewetensbezwaren bestaan ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit.
2. De werknemer die ernstige gewetensbezwaren heeft als genoemd in lid 1, is gehouden de werkgever van deze bezwaren schriftelijk en gemotiveerd in kennis te stellen.
3. De werkgever is verplicht het ernstige gewetensbezwaar dat de werknemer ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan heeft, te eerbiedigen door de betrokken werknemer, zover dit in redelijkheid mogelijk is, vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden. De werknemer is gehouden deze aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid te aanvaarden.
4. Indien door de werkgever aan de werknemer, die zich op ernstige gewetensbezwaren ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan beroept, geen vervangende gelijkwaardige arbeid kan worden aangeboden, is de werkgever gerechtigd het dienstverband met de werknemer te verbreken. Alvorens tot verbreking van het dienstverband wordt overgegaan, zullen werkgever en werknemer de zaak schriftelijk en gemotiveerd voorleggen aan CAO-partijen. Door CAO-partijen zal op verzoek van beide partijen een bindende uitspraak worden gedaan ten aanzien van het al of niet aanwezig zijn van een erkend ernstig gewetensbezwaar, onverminderd de toetsingsbevoegdheid van rechter dan wel uitvoeringsinstelling.

ARTIKEL 14 - Uitzendkrachten

1. Het inhuren van uitzendkrachten dient zo veel mogelijk te worden vermeden. Indien een bedrijf in verband met tijdelijke drukke werkzaamheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dienen uitsluitend bonafide uitzendbureaus te worden ingeschakeld. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het betreffende uitzendbureau de bepalingen volgens artikel 26 en artikel 38 lid 1 en 3, alsmede volgens Bijlage I artikel 4 dan wel Bijlage III artikel 2 lid 3 van deze CAO toepast.
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

HOOFDSTUK 4a – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN **(geldig van 1 april 2009 tot en met 31 december 2009)**

In de onderhandelingen over de CAO 2009-2010 hebben CAO-partijen afgesproken dat met ingang van 1 januari 2010 de werkweek 40 uur in plaats van 36 uur telt. De lengte van de werkweek wijzigt dus tijdens de looptijd van de CAO. Voor de leesbaarheid kent hoofdstuk 4 een a en een b versie. De a versie geldt tot 1 januari 2010 en de b versie vanaf 1 januari 2010.

ARTIKEL 15a - Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

- a. Normale arbeidsduur
De normale arbeidsduur bedraagt 7,2 uur per dag, 36 uur per week en 144 uur per kalenderperiode van vier weken.
Met inachtneming hiervan bedraagt de arbeidsduur per werkdag minimaal zeven en maximaal negen uur.
- b. Werkweek
De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Op zaterdag en zondag wordt niet gewerkt.
- c. Dagdienstvenster
Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt, gelden de ongemaktoeslagen volgens artikel 28 lid 2 en Bijlage VI.
- d. Aanvangstijd
De arbeid kan worden aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur.

In aanvulling op de normale arbeidsduur van 7,2 uur per dag is ook een dienstrooster van een week of een werktijdenregeling mogelijk.

2. Dienstrooster

- a. Een dienstrooster is een door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling voor de duur van tenminste één werkweek, zoals deze aan het einde van de werkweek daaraan voorafgaand zal zijn vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt. Indien dit rooster door onvoorziene omstandigheden niet uitgevoerd kan worden, zal de wijziging van het rooster minimaal één dag voorafgaand aan de betreffende werkdag aan de werknemer bekend gemaakt worden.
- b. Dienstrooster en persoonlijke omstandigheden
Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, heeft de werknemer de mogelijkheid de aanvangs- en eindtijden van de dagelijkse arbeid en de wekelijkse arbeidstijden aan te passen aan zijn persoonlijke omstandigheden. De individuele aanvangs- en eindtijden worden in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld.
- c. Dienstrooster en vierdaagse werkweek
Het dienstrooster mag een werktijdregeling van vier dagen per werkweek bevatten indien op voornoemde vier dagen tenminste in totaal dertig uren wordt gewerkt.
Ook indien een dienstrooster een werktijdregeling van vier dagen bevat, heeft de werknemer aanspraak op loon over de volle werkweek. In zo'n geval wordt de werknemer geacht de in een

kalenderperiode van vier weken ingeroosterde uren boven de 7,2 uur per werkdag in vrije tijd tot een maximum van 7,2 uur per dag op te nemen in een week waarin sprake is van een ingeroosterde vrije dag. Een en ander onverminderd de voor chauffeurs geldende wettelijke bepalingen.

d. Dienstrooster en arbeidstijden

Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.

e. Afwijkende werktijdenregeling

Met het oog op wensen ten aanzien van maatwerk van de werkgever of van werknemers zijn de werkgever en de ondernemingsraad verplicht tot redelijk overleg over een van dit artikel afwijkende werktijdenregeling indien hetzij de werkgever, hetzij de ondernemingsraad de wens tot desbetreffend overleg te kennen geeft. Zie Bijlage V.

De normale arbeidsduur per kalenderperiode van 4 weken bedraagt 144 uur en de werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.

Daarbij hebben de werkgever en de ondernemingsraad de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 17a lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 17a blijven onverkort van toepassing.

De duur van de afwijkende regeling is gelijk aan de looptijd van de CAO. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Indien in redelijk overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 17a lid 9 van toepassing

3. Dienstrooster en deeltijd werken

a. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken te zijn vastgelegd. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur van een werknemer in deeltijd minder dan 144 uur per kalenderperiode van vier weken zijn, doch niet minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken.

b. Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en zal worden gehonoreerd, tenzij redelijkerwijs bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.

ARTIKEL 16a - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

1. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek op basis van een werkdag van 8 uur. Daartoe dient een deel van het loon te worden ingeleverd. Dit deel van het loon wordt bepaald op basis van het aantal uren dat in het betreffende jaar minder wordt gewerkt ten opzichte van de eerdere situatie. Een flexibele invulling, waarbij toch gedurende een aantal weken vijf dagen van 7,2 uur wordt gewerkt, kan tot de mogelijkheden behoren. Werkgever en werknemer dienen hierover overeenstemming te hebben bereikt.
2. In het kader van de pensioenopbouw dienen werkgever en werknemer de pensioenpremie te blijven betalen zoals die verschuldigd zou zijn geweest bij voortzetting van de eerdere situatie.
3. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder voor een vierdaagse werkweek kiest, blijven uitkeringen in het kader van aanvullingen op pensioen gebaseerd op het loon van een volledige werkweek. De kosten daarvan worden gefinancierd uit de middelen van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding (SVM.)

4. Een werknemer van 55 jaar of ouder die kiest voor een vierdaagse werkweek en recht krijgt op een WW- of WIA-uitkering, komt in aanmerking voor een aanvulling op deze uitkering. De uitkering wordt in principe aangevuld tot het niveau van de WW- of WIA-uitkering die werknemer zou hebben ontvangen, als hij voorafgaand aan werkloosheid of arbeidsongeschiktheid een volledige werkweek zou hebben gehad. De werknemer dient voor deze aanvulling een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvulling zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW- en WIA-aanvullingen oudere werknemers van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvulling wordt gefinancierd uit SFM.
5. De werknemer van 55 jaar of ouder die voor een vierdaagse werkweek kiest, heeft recht op een vaste vrije dag per week, in overleg met hem vast te stellen door de werkgever. Deze vaste vrije dag wordt in beginsel telkens voor een periode van twee maanden vastgesteld. Een wijziging dient minimaal twee weken voor de aanvang van een nieuwe periode van twee maanden door de werkgever, in overleg met de werknemer, te zijn vastgesteld. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de vaste vrije dag incidenteel worden verschoven naar een andere dag.

ARTIKEL 17a – Overwerk en verschoven werktijd

1. Overwerk

Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid:

- òf tengevolge waarvan de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden,
- òf tengevolge waarvan de normale arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken wordt overschreden (conform Bijlage V).

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is verplicht indien de werkgever dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen eist.

2. Overwerk en maximale arbeidstijd

Per kalenderperiode van vier weken mag de werkgever de werknemer maximaal 180 uur laten werken (normale werktijd en overuren tezamen). Werkgever en werknemer zullen hiermee bij de inrichting van de werktijd en het dienstrooster rekening houden.

3. Overwerk op zondag en christelijke feestdagen

Op zondag mag geen overwerk worden verricht tenzij ontheffing hiertoe wordt verkregen op een daartoe schriftelijk ingediend verzoek bij cao partijen

Werknemers die uit godsdienstige overwegingen principiële bezwaren maken tegen het verrichten van arbeid op zondagen en christelijke feestdagen, kunnen evenwel niet tot overwerk worden verplicht op deze dagen.

4. Overwerk in het loon begrepen

De werkgever kan met een werknemer die is ingedeeld in de salarisgroepen V, VI of VII van bijlage III schriftelijk afspreken dat overwerk in het loon is inbegrepen. De vóór 1 maart 1989 reeds bestaande afspraken ten aanzien van overwerk tussen de werkgever en de werknemer die is ingedeeld in één van voornoemde salarisgroepen blijven onverminderd van kracht.

5. Geen overwerk

Geen overwerk is:

- a. arbeid, welke verricht wordt voor het inhalen van verzuimde dagen of uren niet zijnde geoorloofd verzuim, bijzonder verlof of feestdagen zoals bedoeld in de artikelen 18a, 19a en 20a
- b. arbeid, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid wordt verricht tussen 05.00 en 18.00 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die

dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan werknemer wordt bekend gemaakt.

6. Overwerk en de oudere werknemer

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot overwerk, tenzij de werkgever hiervoor zwaarwegende argumenten heeft. Het te verrichten overwerk zal met instemming van de ondernemingsraad, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij afwezigheid van deze instanties, in overleg met de betrokken werknemers worden vastgesteld.

7. Overwerk en de arbeidstijdenwet

De werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag voor werknemers van 18 jaar en ouder niet langer zijn dan in totaal 11 uur. Voor jongere werknemers is dit maximum 9 uur. In overleg met de OR dan wel met een representatieve personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken..

8. Overwerk en tijd voor tijd

Overwerkuren worden in beginsel omgezet in vrije tijd. Daarbij wordt ook het overwerkpercentage omgezet in vrije tijd. De werknemer moet de vrije tijd in overleg met werkgever binnen drie maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. Een vrije dag is 7,2 uur en een halve vrije dag is 3,6 uur. De werknemer kan niet verplicht worden de vrije tijd in halve dagen op te nemen. Bestaande afspraken van vóór 1 maart 1989 over het opnemen van overwerkvergoedingen in vrije tijd of geld voor wat betreft de salarisgroepen I, II, III en IV van bijlage III blijven van kracht. Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld. Het tijdstip van opnemen in vrije tijd wordt in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

9. Overwerk en uitbetalen

De werknemer kan in plaats van omzetting in vrije tijd vragen om uitbetaling in geld. Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld.

10. Overwerk en beloning

De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 28 lid 3.

11. Verschoven werktijd

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid zoals deze is bepaald in artikel 15a lid 1a te verrichten buiten de grenzen genoemd in artikel 15a lid 1c .

Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemakkentoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 28 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerkbepalingen zoals beschreven in dit artikel.

In geval van verschoven werktijd dient tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag (volgens dienstroosters) een rustperiode van minimaal 11 uur in acht genomen te worden. Deze rustperiode kan eenmaal per week worden ingekort tot 8 uur. Over eventuele niet gewerkte uren dient het bruto individueel overeengekomen loon te worden betaald.

Per week kan slechts één keer sprake zijn van bijzondere gevallen.

12. Berekeningsvoorbeelden

In bijlage VI bij deze CAO zijn een aantal voorbeelden gegeven voor de berekening van overuren en ongemaktoeslagen.

]

HOOFDSTUK 4b – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (geldig vanaf 1 januari 2010)

In de onderhandelingen over de CAO 2009-2010 hebben CAO-partijen afgesproken dat met ingang van 1 januari 2010 de werkweek 40 uur in plaats van 36 uur telt. De lengte van de werkweek wijzigt dus tijdens de looptijd van de CAO. Voor de leesbaarheid kent hoofdstuk 4 een a en een b versie. De a versie geldt tot 1 januari 2010 en de b versie vanaf 1 januari 2010.

ARTIKEL 15b - Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

a. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt met ingang van 1 januari 2010 8 uur per dag, 40 uur per week en 160 uur per kalenderperiode van vier weken.

Met inachtneming hiervan bedraagt de arbeidsduur per werkdag minimaal zes en maximaal negen uur.

b. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Op zaterdag en zondag wordt niet gewerkt.

c. Dagdienstvenster

Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt, gelden de ongemaktoeslagen volgens artikel 28 lid 2 en Bijlage VI.

d. Aanvangstijd

De arbeid kan worden aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur.

In aanvulling op de normale arbeidsduur van 8 uur per dag is ook een dienstrooster van een week of een werktijdenregeling mogelijk.

2. Dienstrooster

a. Een dienstrooster is een door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling voor de duur van tenminste één werkweek, zoals deze aan het einde van de werkweek daaraan voorafgaand zal zijn vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt. Indien dit rooster door onvoorziene omstandigheden niet uitgevoerd kan worden, zal de wijziging van het rooster minimaal één dag voorafgaand aan de betreffende werkdag aan de werknemer bekend gemaakt worden.

b. Dienstrooster en persoonlijke omstandigheden

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, heeft de werknemer de mogelijkheid de aanvangs- en eindtijden van de dagelijkse arbeid en de wekelijkse arbeidstijden aan te passen aan zijn persoonlijke omstandigheden. De individuele aanvangs- en eindtijden worden in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld.

c. Dienstrooster en vierdaagse werkweek

Het dienstrooster mag een werktijdregeling van vier dagen per werkweek bevatten indien op voornoemde vier dagen tenminste in totaal dertig uren wordt gewerkt.

Ook indien een dienstrooster een werktijdregeling van vier dagen bevat, heeft de werknemer aanspraak op loon over de volle werkweek. In zo'n geval wordt de werknemer geacht de in een kalenderperiode van vier weken ingeroosterde uren boven de 8 uur per werkdag in vrije tijd tot een maximum van 8 uur per dag op te nemen in een week waarin sprake is van een ingeroosterde vrije dag. Een en ander onverminderd de voor chauffeurs geldende wettelijke bepalingen.

d. Dienstrooster en arbeidstijden

Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.

e. Afwijkende werktijdenregeling

Met het oog op wensen ten aanzien van maatwerk van de werkgever of van werknemers zijn de werkgever en de ondernemingsraad verplicht tot redelijk overleg over een van dit artikel afwijkende werktijdenregeling indien hetzij de werkgever, hetzij de ondernemingsraad de wens tot desbetreffend overleg te kennen geeft. Zie Bijlage V.

De normale arbeidsduur per kalenderperiode van 4 weken bedraagt 160 uur en de werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.

Daarbij hebben de werkgever en de ondernemingsraad de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 15b lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 17b blijven onverkort van toepassing.

De duur van de afwijkende regeling is gelijk aan de looptijd van de CAO. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Indien in redelijk overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 17b lid 9 van toepassing

3. Dienstrooster en deeltijd werken

a. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken te zijn vastgelegd. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur van een werknemer in deeltijd minder dan 160 uur per kalenderperiode van vier weken zijn, doch niet minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken.

b. Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en zal worden gehonoreerd, tenzij redelijkerwijs bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.

ARTIKEL 16b - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

1. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek op basis van een werkdag van 9 uur. Daartoe dient een deel van het loon te worden ingeleverd. Dit deel van het loon wordt bepaald op basis van het aantal uren dat in het betreffende jaar minder wordt gewerkt ten opzichte van de eerdere situatie. Een flexibele invulling, waarbij toch gedurende een aantal weken vijf dagen van 8 uur wordt gewerkt, kan tot de mogelijkheden behoren. Werkgever en werknemer dienen hierover overeenstemming te hebben bereikt.

2. In het kader van de (vroeg)pensioenopbouw dienen werkgever en werknemer de (vroeg)-pensioenpremie te blijven betalen zoals die verschuldigd zou zijn geweest bij voortzetting van de eerdere situatie.

3. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder voor een vierdaagse werkweek kiest, blijven uitkeringen in het kader van VUT en aanvullingen op (vroeg)pensioen gebaseerd op het loon van een volledige werkweek. De kosten daarvan worden gefinancierd uit de middelen van de SVM.
4. Een werknemer van 55 jaar of ouder die kiest voor een vierdaagse werkweek en recht krijgt op een WW- of WIA-uitkering, komt in aanmerking voor een aanvulling op deze uitkering. De uitkering wordt in principe aangevuld tot het niveau van de WW- of WIA-uitkering die werknemer zou hebben ontvangen, als hij voorafgaand aan werkloosheid of arbeidsongeschiktheid een volledige werkweek zou hebben gehad. De werknemer dient voor deze aanvulling een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvulling zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW- en WIA-aanvullingen oudere werknemers van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvulling wordt gefinancierd uit SFM.
5. De werknemer van 55 jaar of ouder die voor een vierdaagse werkweek kiest, heeft recht op een vaste vrije dag per week, in overleg met hem vast te stellen door de werkgever. Deze vaste vrije dag wordt in beginsel telkens voor een periode van twee maanden vastgesteld. Een wijziging dient minimaal twee weken voor de aanvang van een nieuwe periode van twee maanden door de werkgever, in overleg met de werknemer, te zijn vastgesteld. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de vaste vrije dag incidenteel worden verschoven naar een andere dag.

ARTIKEL 17b – Overwerk en verschoven werktijd

1. Overwerk

Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid:

- òf tengevolge waarvan de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden,
- òf tengevolge waarvan de normale arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken wordt overschreden (conform Bijlage V).

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is verplicht indien de werkgever dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen eist.

2. Overwerk en maximale arbeidstijd

Per kalenderperiode van vier weken mag de werkgever de werknemer maximaal 180 uur laten werken (normale werktijd en overuren tezamen). Werkgever en werknemer zullen hiermee bij de inrichting van de werktijd en het dienstrooster rekening houden.

3. Overwerk op zondag en christelijke feestdagen

Op zondag mag geen overwerk worden verricht tenzij ontheffing hiertoe wordt verkregen op een daartoe schriftelijk ingediend verzoek bij CAO-partijen. Werknemers die uit godsdienstige overwegingen principiële bezwaren maken tegen het verrichten van arbeid op zondagen en christelijke feestdagen, kunnen evenwel niet tot overwerk worden verplicht op deze dagen.

4. Overwerk in het loon begrepen

De werkgever kan met een werknemer die is ingedeeld in de salarisgroepen V, VI of VII van bijlage III schriftelijk afspreken dat overwerk in het loon is inbegrepen. De vóór 1 maart 1989 reeds bestaande afspraken ten aanzien van overwerk tussen de werkgever en de werknemer die is ingedeeld in één van voornoemde salarisgroepen blijven onverminderd van kracht.

5. Geen overwerk

Geen overwerk is:

- c. arbeid, welke verricht wordt voor het inhalen van verzuimde dagen of uren niet zijnde geoor-

- loofd verzuim, bijzonder verlof of feestdagen zoals bedoeld in de artikelen 18b, 19b en 20b
- d. arbeid, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid wordt verricht tussen 05.00 en 18.00 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan werknemer wordt bekend gemaakt.

6. **Overwerk en de oudere werknemer**

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot overwerk, tenzij de werkgever hiervoor zwaarwegende argumenten heeft. Het te verrichten overwerk zal met instemming van de ondernemingsraad, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij afwezigheid van deze instanties, in overleg met de betrokken werknemers worden vastgesteld.

7. **Overwerk en de arbeidstijdenwet**

De werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag voor werknemers van 18 jaar en ouder niet langer zijn dan in totaal 11 uur. Voor jongere werknemers is dit maximum 9 uur. In overleg met de OR dan wel met een representatieve personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken.

8. **Overwerk en tijd voor tijd**

Overwerkuren worden in beginsel omgezet in vrije tijd. Daarbij wordt ook het overwerkpercentage omgezet in vrije tijd. De werknemer moet de vrije tijd in overleg met werkgever binnen drie maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. Een vrije dag is 8 en een halve vrije dag is 4 uur. De werknemer kan niet verplicht worden de vrije tijd in halve dagen op te nemen.

Bestaande afspraken van vóór 1 maart 1989 over het opnemen van overwerkvergoedingen in vrije tijd of geld voor wat betreft de salarisgroepen I, II, III en IV van bijlage III blijven van kracht.

Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld. Het tijdstip van opnemen in vrije tijd wordt in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

9. **Overwerk en uitbetalen**

De werknemer kan in plaats van omzetting in vrije tijd vragen om uitbetaling in geld. Bij aanvang van iedere betalingsperiode wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld.

10. **Overwerk en beloning**

De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 28 lid 3.

11. **Verschoven werktijd**

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid zoals deze is bepaald in artikel 15b lid 1a te verrichten buiten de grenzen genoemd in artikel 15b lid 1c.

Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemaktoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 28 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerkbeoordelingen zoals beschreven in dit artikel.

In geval van verschoven werktijd dient tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag (volgens dienstroosters) een rustperiode van minimaal 11 uur in acht genomen te worden. Deze rustperiode kan eenmaal per week worden ingekort tot 8 uur. Over eventuele niet gewerkte uren dient het bruto individueel overeengekomen loon te worden betaald.

Per week kan slechts één keer sprake zijn van bijzondere gevallen.

12. Berekeningsvoorbeelden

In bijlage VI bij deze CAO zijn een aantal voorbeelden gegeven voor de berekening van overuren- en ongemaktoeslagen.

HOOFDSTUK 5a – VERLOF EN FEESTDAGEN (geldig van 1 april 2009 tot en met 31 december 2009)

In de onderhandelingen over de CAO 2009-2010 hebben CAO-partijen afgesproken dat met ingang van 1 januari 2010 de werkweek 40 uur in plaats van 36 uur telt. De lengte van de werkweek wijzigt dus tijdens de looptijd van de CAO. Voor de leesbaarheid kent hoofdstuk 5 een a en een b versie. De a versie geldt tot 1 januari 2010 en de b versie vanaf 1 januari 2010.

ARTIKEL 18a - Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan de algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op de in lid 1 genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op een zaterdag of zondag valt, wordt het loon doorbetaald.
4. Een feestdag wordt bepaald op 7,2 uur.

ARTIKEL 19a- Verlof en vrijaf

1. Vakantie

Het vakantiejaar loopt van 1 september van enig kalenderjaar tot en met 31 augustus van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Aantal vakantiedagen

- a. Het recht op verlof met behoud van loon omvat per vakantiejaar voor

werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
werknemers van 18 t/m 49 jaar	25 werkdagen
werknemers van 50 jaar	26 werkdagen
werknemers van 51 jaar	27 werkdagen
werknemers van 52 jaar	28 werkdagen
werknemers van 53 jaar	29 werkdagen
werknemers van 54 jaar	30 werkdagen
werknemers van 55 jaar	32 werkdagen
werknemers van 56 jaar	33 werkdagen
werknemers van 57 jaar	34 werkdagen
werknemers van 58 jaar	35 werkdagen
werknemers van 59 jaar t/m 64 jaar	36 werkdagen

Een vakantiedag of snipperdag wordt bepaald op 7,2 uur. Een halve vakantiedag of snipperdag wordt bepaald op 3,6 uur.

- b. Als peildatum voor toekenning van het aantal vakantiedagen voor de leeftijdsgroepen als bedoeld onder a van dit artikel, geldt de datum van 1 september.

3. Aantal vakantiedagen in geval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

De werknemer, genoemd onder artikel 19a lid 2a, die na 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 augustus van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde recht op een evenredig deel van de vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

De werknemer is verplicht bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. De periode van 3 weken kan op verzoek van de werknemer worden verlengd met 1 week in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De periode van deze vakantie wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, voor zover mogelijk vóór 1 december van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie..

Bij de vaststelling zal een eventuele regionale bedrijfssluiting van bouwbedrijven in de regio van de werkgever worden betrokken.

In die gevallen waarbij er sprake is van een (collectieve) bedrijfssluiting kan de werknemer in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, daarnaast in een andere periode van het jaar een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken vakantie opnemen voor zover de werknemer over voldoende vakantie- en verlofdagen beschikt.

b. Ingeval een werknemer, indien het onder a bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer, behoudens de werknemer genoemd onder c:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of
3. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
4. bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.

c. Op een werknemer, die aansluitend aan zijn schoolperiode bij een werkgever in dienst is getreden, en tengevolge hiervan nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen is artikel 7: 628 BW integraal van toepassing, indien het onder a bepaalde van toepassing is.

d. Indien de werknemer de hem toekomende aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen vóór 31 december volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Snipperdagen

- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de snipperdagen worden verstaan alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 18a en de dagen van geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 20a, alsmede de 3 weken aaneengesloten zomervakantie.
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is de werkgever bevoegd, echter zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, twee snipperdagen aan te wijzen, die voor het gehele bedrijf zullen gelden. Onder gelijke omstandigheden is de werkgever bevoegd,

evenwel na goedkeuring van cao partijen en na instemming van de ondernemingsraad, resterende snipperdagen als verplichte snipperdagen aan te wijzen.

- d. Voor de duur van dit contract zijn voor de gehele bedrijfstak de navolgende verplichte snipperdagen aangewezen:
- voor het vakantiejaar 2009-2010: 28, 29, 30 en 31 december 2009.
 - Voor het vakantiejaar 2010-2011: de vrijdag na Hemelvaartdag en 27, 28, 29, 30 en 31 december 2010.

De data voor eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.

Het recht van de werknemer op een aldus vastgestelde vrije snipperdag kan hem door de werkgever niet meer worden ontnomen, indien laatstgenoemde hierop terug wenst te komen op een datum, later dan 10 dagen vóór de vastgelegde vrije snipperdag.

- e. Indien de werknemer de hem toekomende snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 31 december volgende op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- f. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 5 werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.
- g. In verband met de herdenking van de bevrijding van Nederland geldt 5 mei met ingang van het jaar 2000 eens in de vijf jaar als een doorbetaalde vrije dag.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste twaalf maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, alsmede in artikel 20a lid 2 sub b onder 1, 3, 4 en 6 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de in sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-dagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 20a lid 2 sub b onder 1, 3 en 4 niet mogelijk is de medede-

ling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van Boek 7.10: 629 BW en de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking niet in de gelegenheid is geweest de hem nog toekomende vakantiedagen te genieten zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 10 van dit artikel.
- c. De werkgever is gehouden de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Berekening bedrag doorbetaald loon en vergoeding

Met betrekking tot het doorbetalen van het loon, als bedoeld in lid 2 en met betrekking tot het bedrag, als bedoeld in lid 9 sub b, is het bepaalde in artikel 20a lid 5 van toepassing.

11. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen, dat de werknemer de aanvraag voor een snipperdag(en) een bepaalde tijd voor de gewenste datum moet indienen.

12. Palliatief verlof

- a. De werknemer heeft per jaar per geval recht op in totaal 10 dagen betaald verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking en heeft het recht om aansluitend onbetaald verlof op te nemen. Deze rechten gelden ten aanzien van partner, eigen kind, stief- of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, kleinkind, ouder en schoonouder.
- b. De werknemer heeft per geval recht op in totaal 5 dagen betaald verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking en heeft het recht om aansluitend onbetaald verlof op te nemen ten aanzien van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot.

13. Kortdurend zorgverlof

Voor kortdurend zorgverlof conform de wettelijke bepalingen geldt dat werkgevers het loon zullen aanvullen tot 100% voor maximaal 10 dagen per jaar.

14. Onbetaald verlof

In geval van onbetaald verlof wordt gedurende maximaal de eerste 10 verlofdagen per jaar de pensioenopbouw van de werknemer, voortvloeiend uit het dienstverband, op dezelfde wijze als tijdens het dienstverband voortgezet.

ARTIKEL 20a - Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (7: 627 BW).
2. In afwijking van het anders en overigens in artikel 7: 629 BW en de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid het in artikel 30 hieromtrent bepaalde.
 - b. Voor zover het binnen de gestelde arbeidstijd noodzakelijk is heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk tenminste 3 dagen van tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgaaf van redenen van het verzuim kennis geeft.
 1. Bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen.
 2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 19, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
 4. Bij bevalling van de echtgenote: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 18a, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 5. Bij het huwelijk van een eigen kind, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, ouder, schoonouder, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
 6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend), pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot: 1 werkdag.
 7. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
 8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende redenen en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest: ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend.
 9. Bij ondertrouw en bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, tenzij deze verplichting is ontstaan door eigen schuld of nalatigheid van de werknemer: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 werkdag.
 10. Voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
 11. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
 12. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer: 1 werkdag
 13. Voor dokters- en tandartsbezoek: maximaal 2 uur per bezoek, indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer en maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.

14. De werknemer van 62 jaar en ouder heeft recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem bruto individueel overeengekomen loon worden doorbetaald gedurende ten hoogste 3 werkdagen, voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering.
 15. In geval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen verlof per jaar ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van de partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren.
 16. Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
 17. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.
3. Voor de werknemers, die arbeid buiten de woonplaats verrichten (artikel 40 lid 2), zal de werkgever in geval van verzuim om de onder lid 2 sub b onder 1 t/m 7 vermelde redenen, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, voor zover niet van de gebruikelijke reisgelegenheid gebruik kan worden gemaakt of de reis buiten de gebruikelijke reizen valt en de werknemer als gevolg daarvan extra kosten moet maken, alsmede de duur van deze reis tegen het voor de werknemer vastgestelde garantieuurloon respectievelijk salaris vergoeden.
 4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in geval van schorsing van de werknemer in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 5.
 5. Onder loon wordt in dit artikel verstaan:
Het gederfde inkomen over de door de afwezigheid van de werknemer vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend aan de hand van het garantieuurloon volgens artikel 4 van bijlage I, eventueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 25 en 39 van deze CAO in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel geldt het overeengekomen loon met inachtneming van bijlage III.
 6. Voor de toepassing van lid 2 wordt aan een echtgenoot dan wel echtgenote gelijkgesteld de ongehuwde persoon van het eigen of andere geslacht waarmee werknemer een gezamenlijke huishouding voert, mits een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan werkgever is overgelegd, en de ongehuwde persoon waarmee werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan.
 7. De werknemer, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt, heeft recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.

ARTIKEL 21a - Bijzonder verlof

1. Een werknemer, die lid is van één van de deelnemende werknemersorganisaties heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of wel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd. Deze dagen worden als werkdagen beschouwd.
2. De werkgever is verplicht jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 17 jaar, die niet kunnen deelnemen aan een vorm van het algemeen en op het beroep gericht onderwijs met behoud van loon in de gelegenheid te stellen 1 dag per week deel te nemen aan vormingswerk van één der erkende vormingsinstituten voor werkende jongeren. Jeugdige werknemers die reeds een dag per

week beroepsonderwijs volgen (deeltijd) zullen daarenboven een halve dag per week beschikbaar moeten krijgen voor deelname aan vormingswerk. Zulks met behoud van loon.

3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen. Daarbij dient de werknemer een dergelijk verzoek minstens één maand van tevoren bekend te maken aan de werkgever. Aanbevolen wordt om speciale aandacht aan deze mogelijkheid te schenken ten aanzien van religieuze feestdagen die voor de betrokken werknemer van belang zijn.

HOOFDSTUK 5b – VERLOF EN FEESTDAGEN (geldend vanaf 1 januari 2010)

In de onderhandelingen over de CAO 2009-2010 hebben CAO-partijen afgesproken dat met ingang van 1 januari 2010 de werkweek 40 uur in plaats van 36 uur telt. De lengte van de werkweek wijzigt dus tijdens de looptijd van de CAO. Voor de leesbaarheid kent hoofdstuk 5 een a en een b versie. De a-versie geldt tot 1 januari 2010 en de b-versie vanaf 1 januari 2010.

ARTIKEL 18b - Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan, de algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op de in lid 1 genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op een zaterdag of zondag valt, wordt het loon doorbetaald.
4. Een feestdag wordt bepaald op 8 uur.

ARTIKEL 19b - Verlof en vrijaf

1. Vakantie

Het vakantiejaar loopt van 1 september van enig kalenderjaar tot en met 31 augustus van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Aantal vakantiedagen

- a. Het recht op verlof met behoud van loon omvat per vakantiejaar voor

werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
werknemers van 18 t/m 49 jaar	25 werkdagen
werknemers van 50 jaar	26 werkdagen
werknemers van 51 jaar	27 werkdagen
werknemers van 52 jaar	28 werkdagen
werknemers van 53 jaar	29 werkdagen
werknemers van 54 jaar	30 werkdagen
werknemers van 55 jaar	32 werkdagen
werknemers van 56 jaar	33 werkdagen
werknemers van 57 jaar	34 werkdagen
werknemers van 58 jaar	35 werkdagen
werknemers van 59 jaar t/m 64 jaar	36 werkdagen

Een vakantiedag of snipperdag wordt bepaald op 8 uur. Een halve vakantiedag of snipperdag wordt bepaald op 4 uur.

Indien een werknemer op wie met ingang van 1 januari 2010 de 40-urige werkweek van toepassing is op 31 december 2009 nog een verlofsaldo (vakantie en/of snipperdagen) had, dan wordt het saldo op die datum omgezet in uren, waarbij een dag de waarde vertegenwoordigt van 7,2 uur. Mocht een werknemer daar aanspraak op willen maken, dan is er per omgezette dag recht op 0,8 uur onbetaald verlof

- b. Als peildatum voor toekenning van het aantal vakantiedagen voor de leeftijdsgroepen als bedoeld onder a van dit artikel, geldt de datum van 1 september.

3. Aantal vakantiedagen in geval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

De werknemer, genoemd onder artikel 19b lid 2a, die na 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 augustus van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde recht op een evenredig deel van de vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

De werknemer is verplicht bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. De periode van 3 weken kan op verzoek van de werknemer worden verlengd met 1 week in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De periode van deze vakantie wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Voor zover mogelijk zal dit plaatsvinden vóór 1 december van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie.
Bij de vaststelling zal een eventuele regionale bedrijfs-sluiting van bouwbedrijven in de regio van de werkgever worden betrokken.
In die gevallen waarbij er sprake is van een (collectieve) bedrijfs-sluiting kan de werknemer in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, daarnaast in een andere periode van het jaar een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken vakantie opnemen voor zover de werknemer over voldoende vakantie- en verlofdagen beschikt.
- b. Ingeval een werknemer, indien het onder a bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer, behoudens de werknemer genoemd onder c:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
- c. Op een werknemer, die aansluitend aan zijn schoolperiode bij een werkgever in dienst is getreden, en tengevolge hiervan nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen is artikel 7: 628 BW integraal van toepassing, indien het onder a bepaalde van toepassing is.
- d. Indien de werknemer de hem toekomende aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen vóór 31 december volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Snipperdagen

- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de snipperdagen worden verstaan alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 18b en de dagen van geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 20b, alsmede de 3 weken aaneengesloten zomervakantie.
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is de werkgever bevoegd, echter zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, twee snipperdagen aan te wijzen, die voor het gehele bedrijf zullen gelden. Onder gelijke omstandigheden is de werkgever bevoegd, evenwel na goedkeuring van cao partijen en na instemming van de ondernemingsraad, resterende snipperdagen als verplichte snipperdagen aan te wijzen.
- d. Voor de duur van dit contract zijn voor de gehele bedrijfstak de navolgende verplichte snipperdagen aangewezen:
 - voor het vakantiejaar 2009-2010: 28, 29, 30 en 31 december 2009.
 - voor het vakantiejaar 2010-2011: de vrijdag na Hemelvaartdag en 27, 28, 29, 30 en 31 december 2010.

De data voor eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.

Het recht van de werknemer op een aldus vastgestelde vrije snipperdag kan hem door de werkgever niet meer worden ontnomen, indien laatstgenoemde hierop terug wenst te komen op een datum, later dan 10 dagen vóór de vastgelegde vrije snipperdag.

- e. Indien de werknemer de hem toekomende snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 31 december volgende op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- f. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 5 werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.
- g. In verband met de herdenking van de bevrijding van Nederland geldt 5 mei met ingang van het jaar 2000 eens in de vijf jaar als een doorbetaalde vrije dag.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste twaalf maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, alsmede in artikel 20b lid 2 sub b onder 1, 3, 4 en 6 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de in sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 20b lid 2 sub b onder 1, 3 en 4 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van Boek 7.10: 629 BW en de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking niet in de gelegenheid is geweest de hem nog toekomende vakantiedagen te genieten zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 10 van dit artikel.
- c. De werkgever is gehouden de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Berekening bedrag doorbetaald loon en vergoeding

Met betrekking tot het doorbetalen van het loon, als bedoeld in lid 2 en met betrekking tot het bedrag, als bedoeld in lid 9 sub b, is het bepaalde in artikel 20b lid 5 van toepassing.

11. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen, dat de werknemer de aanvraag voor een snipperdag(en) een bepaalde tijd voor de gewenste datum moet indienen.

12. Palliatief verlof

- a. De werknemer heeft per jaar per geval recht op in totaal 10 dagen betaald verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking en heeft het recht om aansluitend onbetaald verlof op te nemen. Deze rechten gelden ten aanzien van partner, eigen kind, stief- of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, kleinkind, ouder en schoonouder.
- b. De werknemer heeft per geval recht op in totaal 5 dagen betaald verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking en heeft het recht om aansluitend onbetaald verlof op te nemen ten aanzien van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot.

13. Kortdurend zorgverlof

Voor kortdurend zorgverlof conform de wettelijke bepalingen geldt dat werkgevers het loon zullen aanvullen tot 100% voor maximaal 10 dagen per jaar.

14. Onbetaald verlof

In geval van onbetaald verlof wordt gedurende maximaal de eerste 10 verlofdagen per jaar de pensioenopbouw van de werknemer, voortvloeiend uit het dienstverband, op dezelfde wijze als tijdens het dienstverband voortgezet.

ARTIKEL 20b - Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (7: 627 BW).
2. In afwijking van het anders en overigens in artikel 7: 629 BW en de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid het in artikel 30 hieromtrent bepaalde.
 - b. Voor zover het binnen de gestelde arbeidstijd noodzakelijk is heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk tenminste 3 dagen van tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis geeft.
 1. Bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen.
 2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 19, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
 4. Bij bevalling van de echtgenote: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 18b, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 5. Bij het huwelijk van een eigen kind, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, ouder, schoonouder, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
 6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend), pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot: 1 werkdag.
 7. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
 8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende redenen en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest: ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend.

9. Bij ondertrouw en bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, tenzij deze verplichting is ontstaan door eigen schuld of nalatigheid van de werknemer: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 werkdag.
 10. Voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
 11. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
 12. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer: 1 werkdag
 13. Voor dokters- en tandartsbezoek: maximaal 2 uur per bezoek, indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer en maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.
 14. De werknemer van 62 jaar en ouder heeft recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem bruto individueel overeengekomen loon worden doorbetaald gedurende ten hoogste 3 werkdagen, voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering.
 15. In geval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen verlof per jaar ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van de partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren.
 16. Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
 17. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.
3. Voor de werknemers, die arbeid buiten de woonplaats verrichten (artikel 40 lid 2), zal de werkgever in geval van verzuim om de onder lid 2 sub b onder 1 t/m 7 vermelde redenen, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, voor zover niet van de gebruikelijke reisgelegenheid gebruik kan worden gemaakt of de reis buiten de gebruikelijke reizen valt en de werknemer als gevolg daarvan extra kosten moet maken, alsmede de duur van deze reis tegen het voor de werknemer vastgestelde garantieuurloon respectievelijk salaris vergoeden.
 4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in geval van schorsing van de werknemer in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 5.
 5. Onder loon wordt in dit artikel verstaan:
Het gederfde inkomen over de door de afwezigheid van de werknemer vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend aan de hand van het garantieuurloon volgens artikel 4 van bijlage I, eventueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 25 en 39 van deze CAO in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel geldt het overeengekomen loon met inachtneming van bijlage III.
 6. Voor de toepassing van lid 2 wordt aan een echtgenoot dan wel echtgenote gelijkgesteld de ongehuwde persoon van het eigen of andere geslacht waarmee werknemer een gezamenlijke huishouding voert, mits een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan werkgever is overgelegd, en de ongehuwde persoon waarmee werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan.
 7. De werknemer, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt, heeft recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.

ARTIKEL 21b - Bijzonder verlof

1. Een werknemer, die lid is van één van de deelnemende werknemersorganisaties heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of wel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd. Deze dagen worden als werkdagen beschouwd.
2. De werkgever is verplicht jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 17 jaar, die niet kunnen deelnemen aan een vorm van het algemeen en op het beroep gericht onderwijs met behoud van loon in de gelegenheid te stellen 1 dag per week deel te nemen aan vormingswerk van één der erkende vormingsinstituten voor werkende jongeren. Jeugdige werknemers die reeds een dag per week beroepsonderwijs volgen (deeltijd) zullen daarenboven een halve dag per week beschikbaar moeten krijgen voor deelname aan vormingswerk. Zulks met behoud van loon.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen. Daarbij dient de werknemer een dergelijk verzoek minstens één maand van tevoren bekend te maken aan de werkgever. Aanbevolen wordt om speciale aandacht aan deze mogelijkheid te schenken ten aanzien van religieuze feestdagen die voor de betrokken werknemer van belang zijn.

HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 22 - Indeling der werknemers in groepen, garantielonen

De indeling van de werknemers in groepen, alsmede de functieomschrijvingen en de daarbij behorende garantielonen respectievelijk maandsalarissen zijn opgenomen in bijlage I en bijlage III, welke deel uitmaken van deze CAO.

ARTIKEL 23 – Loonbetaling

1. De werkgever is verplicht het loon, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, op de overeengekomen betaaldag, aan de werknemer uit te betalen. Daarbij dient een loonstrook te worden verstrekt. Op de loonstrook moet duidelijk leesbaar vermeld staan:
 - a. naam van de werknemer;
 - b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, overwerkgeld ofwel andere beloningen en loonheffing;
 - d. inhouding van loonheffing, alsmede het bedrag van de door de werkgever betaalde pensioenpremie;
 - e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.
2.
 - a. 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.
 - b. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op andere wijze dan in contant geld, zoals door middel van bank- of giro-overmaking dan wel per giro- of bankcheque te doen geschieden.
3. De werkgever zal aan zijn werknemers, vallend onder deze CAO, die op 31 december van enig jaar bij hem in dienst zijn of bij hem in dienst zijn geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premie-inhoudingen. Hij zal dit uiterlijk doen vóór 1 maart van het daaropvolgende jaar.

4. Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon in november/december, conform de regeling "fiscaal voordelige vakbondscontributie", zolang deze fiscale regeling van kracht is.

ARTIKEL 24 - Aanvullende loonbepalingen

1. Volwassen werknemer

Onder een volwassen werknemer wordt verstaan een werknemer van 20 jaar of ouder.

2. Herziening garantieloon dan wel salaris jeugdige werknemers

Het garantieloon dan wel salaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van de eerste loonweek volgende op de loonweek, waarin de verjaardag valt, herzien.

3. Lonen voorlieden of meesterknechts

- a. Voor voorlieden of meesterknechts zal het voor hun groep rechtens geldende garantie-uurloon worden verhoogd met 20 %. Deze verhoging kan ten hoogste 25 % bedragen, indien en voor zolang door betrokkene niet in tarief wordt gewerkt.
- b. Onder voorlieden of meesterknechts worden verstaan zij, die leiding geven aan tenminste vijf werknemers.

4. Minimumloon

Indien het op grond van deze overeenkomst verdiende brutoloon per week minder bedraagt dan het door de bevoegde organen in het kader van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag vastgestelde wettelijke minimumloon, zal de werkgever de werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.

Onder brutoloon wordt in dezen verstaan het garantieloon verhoogd met de eventuele oververdiensten volgens artikel 25 van deze CAO respectievelijk het overeengekomen salaris.

ARTIKEL 25 - Prestatietoeslag

De werkgever is bevoegd om die werknemers, die naar zijn oordeel in verband met betoonde ijver en de geleverde prestaties daarvoor in aanmerking komen, een prestatietoeslag toe te kennen op het betreffende garantieloon.

ARTIKEL 26- Premie schadevrij werken

De werkgever is gehouden een premie voor schadevrij werken toe te kennen aan de navolgende functionarissen:

Bijlage I artikel 2: Allround mengmeester, mengmeester, assistent-mengmeester, allround kraanmachinist, kraanmachinist, assistent kraanmachinist, chauffeur, allround chauffeur, allround chauffeur met ervaring, cementpompmachinist, laadschopmachinist, allround laadschopmachinist.

Bijlage I artikel 3: chauffeur, allround chauffeur, allround chauffeur met ervaring, betonpompmachinist, allround betonpompmachinist, hoofdbetonpompmachinist, chauffeur betonpompmixer.

Het recht op een premie ontstaat indien de betreffende functionaris gedurende een kalenderkwartaal heeft gewerkt zonder schade door zijn schuld. Deze premie is vastgesteld op 1 juli 2009-op € 29,38 per maand na ieder kwartaal dat men schadevrij heeft gewerkt. Indien zich binnen een kalenderkwartaal een geval van schade heeft voorgedaan wordt de premie niet betaald. Na het eerstvolgende schadevrije kalenderkwartaal zal de premie wederom per maand uitbetaald worden. Mocht blijken dat de schade buiten de schuld van de werknemer is ontstaan, dan zal met terugwerkende kracht de premie over de betreffende maanden alsnog worden voldaan.

Het tijdstip waarop de premie aan de werknemer zal worden uitbetaald wordt in onderling overleg tus-

sen werkgever en werknemer bepaald.

Bij aanvang van de dienstbetrekking voor de 16e van de tweede maand van een kalenderkwartaal heeft de werknemer, bij schadevrij werken, recht op de premie berekend over het gehele kwartaal.

De premie schadevrij werken wordt geïndexeerd met het stijgingspercentage van het afgeleide cpi alle huishoudens. De verhoging wordt gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld per 1 juli (prijsindexcijfer april t.o.v. oktober van het voorgaande jaar) en 31 december (prijsindexcijfer oktober t.o.v. april).

ARTIKEL 27 - Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 52 x het bruto individueel overeengekomen weekloon dat wordt genoten in de eerste volle kalenderweek waarin 1 juli van het betreffende vakantiejaar valt. Een en ander behoudens maatregelen van de overheid ter zake de vakantietoeslag. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel bedraagt de vakantietoeslag 8% van het bruto jaarsalaris.
2. De werknemers, die na 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn getreden, ontvangen een vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen waarop zij op grond van artikel 19a (vanaf 1 januari 2010 19b) lid 3 van deze CAO bij de aanvang van de vakantie recht hebben.
3. Bij beëindiging van het dienstverband, ook in geval van proeftijd, heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag als bedoeld in lid 1, voor zover deze toeslag nog niet ontvangen is. De toeslag wordt berekend naar rato van de gewerkte perioden van twee weken vanaf 1 september tot het moment van uit dienst treden.
4. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand juni, of, indien er geen bedrijfsvakantie wordt gegeven, in de periode waarin de overige werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vakantie op te nemen, doch uiterlijk in de maand juni.

ARTIKEL 28 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag

1. Uurinkomen

Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het garantie uurloon, verhoogd met de eventuele prestatietoeslag volgens artikel 25 respectievelijk het overeengekomen salaris op uurbasis. Op basis hiervan worden de toeslagen berekend.

2. Ongemakkentoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 17 a en 17b recht heeft op een ongemakkentoeslag gelden de volgende percentages:

- I. 25% voor uren tussen 18.00 en 00.00 uur
- II. 30% voor uren tussen 00.00 en 06.00 uur.

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage VI.

3. Overwerktoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 17 recht heeft op een overwerktoeslag en kiest voor beloning in geld dan wordt de uurwaarde met de volgende percentages verhoogd:

- I. 30% voor uren tussen 05.00 en 20.00 uur
- II. 60% voor uren tussen 20.00 en 05.00 uur
- III. 100% voor uren vallende tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur of voor arbeid verricht op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag

IV. 150% voor arbeid verricht op een op zaterdag of zondag vallende feestdag.

Bij toekenning van bedoelde overuren, wordt de duur van het overwerk per kalenderperiode van vier weken afgerond op halve uren.

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage VI.

4. **Samenloop overwerk- en ongemaktoeslag**

De werknemer kan voor hetzelfde uur niet in aanmerking komen voor beide toeslagen: bij samenloop geldt de hoogste van toepassing zijnde toeslag.

ARTIKEL 29 – Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt wanneer en hoe lang tengevolge van vorst of de aanwezigheid van een sneeuwdek niet kan worden gewerkt, in welk geval, na overleg met de betrokken werknemers, zal worden nagegaan door wie wel en door wie niet gewerkt zal worden.
In geval van verhindering zal de werkgever aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de uitkering van het uitkeringsorgaan tot 100% van een evenredig deel van 36x het garantie-
uurloon van de betrokken werknemer, verhoogd met de gemiddelde oververdiensten volgens artikel 25 en 39.
- b. Het in sub 1a bepaalde geldt voor zover deze aanvulling niet door het uitkeringsorgaan op de uitkering in mindering wordt gebracht. Ingeval op grond van algemene overwegingen extra uitkeringen plaatsvinden, zullen deze extra uitkeringen in mindering worden gebracht op de aanvullingen omschreven onder 1a van dit artikel.
2. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de in lid 1 bedoelde tijd ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem het voor deze werkzaamheden vastgestelde garantie-
uurloon te betalen. Dit garantie-
uurloon zal niet lager zijn dan het uurloon dat hij bij zijn normale werkzaamheden ontvangt.

HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 30 - Bovenwettelijke uitkeringen

1. Arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke)
 - a. **Loondoorbetaling 1^e ziektejaar**
Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke) van de werknemer zijn van toepassing:
 - de bepalingen van Boek 7.10: 629 BW, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald;
 - bijlage VIII van deze CAO inzake voorschriften en sancties gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid;
 - de voorschriften welke door of namens het UWV nader worden gegeven, met dien verstande dat de werknemer terzake van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken het individueel overeengekomen loon behoudt dat de werknemer zou hebben genoten, ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, onverlet de sancties die de werkgever conform bijlage VIII van deze CAO kan opleggen.
Onder individueel overeengekomen loon wordt hier verstaan het bruto individueel overeengekomen loon ex art. 1 lid i. eventueel verhoogd met de oververdiensten volgens art. 28 lid 3, art. 38 lid 1, 2 en 6 en art. 26 van deze CAO.
Indien de werknemer overwerk heeft verricht op minimaal 75% van het aantal gewerkte dagen in het jaar, voorafgaand aan de eerste ziektedag, wordt bij de bepaling van het door te

betalen loon bij arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met het gemiddeld aantal overwerkuren in de voorafgaande 13 weken met een maximum van 7,5 uur per week.

b. Loondoorbetaling 2^e ziektejaar

Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende het 2^e ziektejaar maximaal 52 weken 70% van het individueel overeengekomen loon.

c. Reïntegratiebonus

Een werknemer die tijdens de tweede 52 weken arbeidsongeschiktheid fulltime dan wel deeltijd en duurzaam (minimaal 3 maanden) is gereïntegreerd, ontvangt een reïntegratiebonus van 30% van het individueel overeengekomen loon over de gehele periode die na afloop van het eerste ziektejaar tot aan het moment van reïntegratie is verstreken. Reïntegratie kan binnen of buiten bedrijf(stak) en in dezelfde of in een andere functie tot stand komen.

d. Pensioenopbouw

De pensioenopbouw tijdens het tweede ziektejaar vindt plaats op basis van 100% van het bruto individueel overeengekomen loon.

e. Verlenging loondoorbetalingsverplichting

In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter wordt de bestaande loondoorbetalingverplichting (100%) van de werkgever verlengd:

- In geval de werkgever naar de mening van het UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te reïntegreren en op grond daarvan de toekenning van een WIA-uitkering aan werknemer wordt geweigerd;
- In geval betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten niet over te gaan tot een WIA-aanvraag, omdat beëindiging van arbeidsongeschiktheid op afzienbare tijd wordt voorzien. In een dergelijk geval wordt dit door partijen schriftelijk overeengekomen.

f. Eenmalige uitkering

Werknemers die op 1 november van het betreffende kalenderjaar een uitkering krachtens de WAO of de IVA ontvangen en die bij werken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid onder deze CAO vielen, hebben recht op een eenmalige uitkering. Deze uitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.

Deze uitkering bedraagt voor WAO-uitkeringsgerechtigden (bruto):

Percentage arbeidsongeschiktheid	Bedrag uitkering
80% of meer: minimaal	€ 550,10
65-80%: minimaal	€ 440,09
55-65%: minimaal	€ 357,57
45-55%: minimaal	€ 302,56
35-45%: minimaal	€ 247,55

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage dat op 1 november van het betreffende kalenderjaar van toepassing is.

De eenmalige uitkering voor IVA-uitkeringsgerechtigden bedraagt € 550,10 (bruto).

De nadere voorwaarden voor toekenning van de eenmalige uitkering zijn opgenomen in het Reglement verstrekking eindejaarsuitkering WAO/IVA van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM).

Deze regeling wordt gefinancierd uit de bijdrage voor het SFM als genoemd in artikel 50 lid 3.

2. **Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden**

Indien en voor zover de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer tengevolge van ziekte of uit hoofde van een ongeval, jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de betrokken werknemer zijn volledige medewerking te verlenen de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen. Als schade wordt hier bedoeld het bedrag van de in lid 1 sub a en een eventuele (her)verzekering bij ziekte geregelde bovenwettelijke uitkering, alsmede de nevenverstrekkingen voortvloeiende uit deze CAO.

De uit lid 1 van dit artikel, alsmede uit een eventuele (her)verzekering bij ziekte voortvloeiende verplichtingen van de werkgever aan de werknemer blijven onverminderd van kracht.

3. **Aanstellingskeuring**

Indien voor de betreffende functie een aanstellingskeuring toegestaan is, zal de werkgever bij deze keuring zorgdragen voor de naleving van de Leidraad aanstellingskeuringen.

ARTIKEL 31 - Arbeidsongeschikte werknemers

1. De werkgever zal in het kader van het personeelsbeleid bijzondere aandacht schenken aan de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Binnen de bedrijfsmogelijkheden geldt daarbij als richtsnoer, minimaal 5% van het totaal aantal werknemers in de onderneming.
2. Arbeidsongeschikte werknemers kunnen slechts dan ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat er - eventueel na de mogelijke her-, om- of bijscholing - geen passende functie voorhanden is, dan wel op korte termijn voorhanden komt.
3. Arbeidsongeschikte werknemers met een bestaand dienstverband hebben aanspraak op een in de onderneming voorhanden zijnde - eventueel in deeltijd - passende functie.
4. Indien er een vacature ontstaat in de onderneming heeft een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is voor die functie en reeds eerder werkzaam was in de betrokken onderneming als eerste aanspraak op die functie.
5.
 - a. De werkgever laat zich bij het uitvoeren van zijn beleid ondersteunen door een Arbodienst en kan daarbij een of meer reïntegratiebedrijven inschakelen. Indien de Arbodienst daartoe in staat is kunnen reïntegratietaken ook door de arbodienst worden uitgevoerd.
De inspanningen van de Arbodienst/het reïntegratiebedrijf dienen te zijn gericht op een spoedige, duurzame werkhervatting.
 - b. Een werknemer waarvan de werkgever na 13 weken (vanaf de eerste ziektedag) geen plan van aanpak heeft opgesteld of heeft doen opstellen, krijgt het zelfstandig recht zich te wenden tot de Arbodienst van de werkgever voor initiatie van een plan van aanpak. Op basis van het plan van aanpak wordt een reïntegratieplan opgesteld.
Het reïntegratieplan wordt opgesteld aan de hand van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling, een beroepskeuzetoets en een onderzoek naar de scholingsmogelijkheden van de betrokkene. Het plan richt zich op een concreet aangeduide functie of groep van functies.
 - c. Inschakeling van een reïntegratiebedrijf geschiedt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever. Indien een ingeschakeld reïntegratiebedrijf naar de mening van de werknemer in gebreke blijft bij de uitvoering van de overeengekomen taken, dan zal de werknemer zich in

eerste instantie wenden tot de werkgever. De werkgever zal het reïntegratiebedrijf bewegen tot adequate uitvoering van de diensten.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het inschakelen van een ander reïntegratiebedrijf.

- d. In geval waarin de werknemer fundamentele bezwaren heeft tegen het reïntegratiebedrijf kan hij dit voorleggen aan de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen. Deze kan een second opinion vragen bij een ander reïntegratiebedrijf op kosten van de werkgever.
6. (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die zich laten omscholen, hebben gedurende hun omscholing recht op een aanvulling op hun uitkering van 10% van het dagloon ten laste van de laatste werkgever, mits de betrokken werknemer na omscholing terugkeert in de betonmortelindustrie. In afwijking van art.15 lid 3 kan de arbeidsduur van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in deeltijd minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken zijn.

ARTIKEL 32 – Ongevallenverzekering

Werkgever is verplicht om voor het personeel, vallende onder deze CAO een ongevallenverzekering af te sluiten, dan wel anderszins voorzieningen te treffen, met als verzekerde bedragen (bij een voltijd dienstverband) minimaal € 30.000,-- bij overlijden en € 60.000,-- bij blijvende algehele invaliditeit van het personeelslid. Op deze bedragen zijn de geldende belasting- en sociale wetten van toepassing.

Het verzekerde bedrag dient te worden uitgekeerd in geval van blijvende invaliditeit aan het betrokken personeelslid of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n).

De genoemde bedragen zullen elke 5 jaar worden herzien voor het eerst per 1 maart 2011.

ARTIKEL 33 - Voorzieningen bij overlijden

1. Vervoer stoffelijk overschot

In geval een werknemer tijdens het werk dan wel op weg naar of van het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het normale domicilie in Nederland van betrokkene vergoeden.

2. Uitkering

- a. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
- b. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoelage en extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
- c. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
- d. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

1. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
2. bij gebreke van de personen genoemd onder d.1: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. bij gebreke van de personen genoemd onder d.1 en d.2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder lid 2.d.1 is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

ARTIKEL 34 - Bedrijfsgezondheidszorg

1. In het kader van een adequaat ziekteverzuimbeleid is de werkgever verplicht om zich ten behoeve van de werknemers aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst. Deze aansluiting houdt ten minste het volgende in:
 - a. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie. De werkgever kan zich daarbij laten adviseren en ondersteunen door de arbodienst. De risico-inventarisatie en -evaluatie dient te zijn getoetst door de arbodienst.
 - b. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek, gericht op het voorkomen van gezondheidsschade ten gevolge van de risico's als bedoeld onder a.
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek vangt aan op de leeftijd van 30 jaar en vervolgens op de leeftijden van 35, 40, 45, 50, 53, 56, 58 en 60 jaar, daarna individueel op indicatie.
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek houdt ten minste in:
 - arbeidsanamnese en gezondheidsanamnese
 - onderzoek algemene gezondheid
 - zintuigenonderzoek, waaronder audiogram
 - longfunctieonderzoek
 - electrocardiogram

Indien er sprake is van een binnen de Wet op de medische keuringen toegestane aanstellingskeuring bij indiensttreding, zal deze keuring worden beschouwd als een eerste periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek als de keuring daarmee instemt.
 - c. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot het bezoeken van een arbeidsgezondheidkundig spreekuur.
 - d. Indien het contact tussen werknemer en arbodienst daartoe aanleiding geeft, kan de arbodienst zondig een procedure adviseren om tot verbetering van arbeidsomstandigheden te komen.
Naast voornoemde preventieve maatregelen dient de werkgever te voorzien in de sociaal-medische begeleiding van zieke of arbeidsongeschikte werknemers door de arbodienst. Deze

begeleiding kan onder meer bestaan uit individuele begeleiding via spreekuren, advies aan werkgever, werknemer, huisarts of specialist in geval van revalidatie, aanpassing van de functie, wijziging van de werkomstandigheden en het geven van voorlichting. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot medewerking aan een reïntegratieplan. Het initiatief hiertoe dient binnen 13 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid genomen te worden.

2. De werkgever is verplicht het ziekteverzuim in zijn onderneming te registreren aan de hand van een ziekteverzuimregistratiesysteem. De ondernemingsraad dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers heeft inzage in dit systeem en door de werkgever wordt periodiek gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.
Met het oog op beleidsbeïnvloeding zal de werkgever ten minste eenmaal per jaar relevante gegevens beschikbaar stellen aan sociale partners. Relevante gegevens zijn: verzuimmeldingsfrequentie en verzuimduur naar locatie en/of productie-eenheid en CAO-functiegroep en het gevoerde beleid om tot werkhervatting te komen.
3. De werkgever is verplicht om beroepsgebonden aandoeningen te registreren in overleg met de arbodienst, onverlet latend de wettelijke verplichting van melding van beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie. De werkgever is verplicht deze geregistreerde gegevens jaarlijks te overleggen aan sociale partners.

ARTIKEL 35 - Arbo-catalogus

Op grond van de Arbowet- en regelgeving moet de werkgever een risico-inventarisatie en evaluatie met een bijbehorend plan van aanpak maken. Bij het maken van het plan van aanpak dient de werkgever gebruik te maken van de arbocatalogus voor de betonmortelindustrie.

ARTIKEL 36 - Arbo-contactpersoon

Elke werkgever moet zich, volgens de Arbowet- en regelgeving, bij laten staan door een of meer deskundige werknemers, de preventiemedewerker(s). Indien een bedrijf niet meer dan 25 werknemers telt mag de werkgever deze functie zelf vervullen. In dat geval wordt de werkgever aanbevolen een arbo-contactpersoon aan te wijzen. De taken van de arbo-contactpersoon kunnen zijn:

- Het vergroten van de betrokkenheid bij veilig en gezond werken van de medewerkers
- het bespreken van arbo-risico's met de bedrijfsleiding;
- het voorstellen van maatregelen om arbo-risico's te beperken of op te heffen;

ARTIKEL 37 - Radiografische besturing

Alle betonpompen dienen voorzien te zijn van radiografische besturing.

HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 38 - Vergoedingen en toeslagen

1. Diplomatoeslag EHBO en/of Bedrijfshulpverlening

Werknemers in het bezit van een geldig algemeen erkend EHBO-diploma ontvangen hiervoor een toeslag. Deze toeslag is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 4,36 per week.

Werknemers die de cursus Bedrijfshulpverlening met goed gevolg hebben afgesloten, hebben recht op de toeslag voor het EHBO-diploma. Indien een werknemer zowel het diploma Bedrijfshulpverlening als het EHBO-diploma bezit, heeft hij met ingang van 1 maart 1998 recht op éénmaal deze toeslag.

2. **Dienstjarentoeslag**

De werkgever zal aan de werknemer, die vijf jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 4,36 per week.

De werkgever zal aan de werknemer die tien jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 7,61 per week.

Onder dienstverband wordt mede verstaan het dienstverband van de werknemer die werkzaam is op objecten welke door verschillende werkgevers(combinaties) worden uitgevoerd. Ter bepaling van het ononderbroken dienstverband in de zin van dit artikel dient te worden uitgegaan van een dienstverband per werkgever dat niet langer onderbroken is geweest dan drie weken, zulks op verzoek van de werkgever. Het dienstverband wordt geacht niet te zijn onderbroken gedurende de tijd welke de werknemer voor eerste oefening onder de wapenen is geweest, alsmede gedurende de tijd welke de werknemer een beroepsopleiding heeft gevolgd waarvoor de werkgever medewerking heeft verleend.

3. **Werkkleding**

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer goede passende werkkleding ontvangt. Indien dit voor de werkgever bezwaren oplevert, is deze gehouden in plaats daarvan aan de werknemer een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 1,01 per gewerkte dag.

Indien bovengenoemde vergoedingen en toeslagen naar de mening van partijen aanpassing behoeven gedurende de looptijd van deze CAO, worden de bedragen tussentijds aangepast, waarover terstond schriftelijk mededeling wordt gedaan.

De werkgever dient aan de (allround/hoofd) betonpompmachinist ergonomische winterkleding te verstrekken, die voldoet aan de bepalingen van de arbowet.

4. **Schade werknemer**

Indien de werknemer schade lijdt tijdens de uitvoering van de hem opgedragen werkzaamheden zal de werkgever deze schade vergoeden, tenzij deze schade elders is verzekerd.

5. **Diplomatoeslag**

Iedere werknemer die op verzoek van de werkgever een cursus heeft gevolgd, teneinde tevens inzetbaar te zijn in een andere functie, ontvangt een diplomatoeslag. Deze toeslag is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 0,15 per uur.

6. **Certificaat praktijkopleider**

Werknemers die de cursus praktijkopleider van VTL met goed gevolg hebben doorlopen, ontvangen een toeslag op hun salaris, indien en zolang zij als praktijkopleider feitelijk een of meer leerlingen in het kader van de Vakopleiding begeleiden. Deze toeslag is op 1 juli 2009 vastgesteld op € 0,42 per uur.

Bedoeld certificaat geeft geen aanspraak op diplomatoeslag.

7. **Stagevergoeding**

Stagiaires hebben recht op de stagevergoeding die volgens hun opleidingsinstituut gebruikelijk is.

8. **Maaltijd**

De werkgever verstrekt een warme maaltijd om 18.00 uur wanneer de werktijd tot na 18.30 uur voortgaat en er tenminste 8 uur is gewerkt, incl. pauzes. Uitgangspunt is verstrekking op het werk.

Indien dat niet mogelijk is, wijst de werkgever een restaurant aan. Vergoeding geschiedt op overlegging van een bon tot een maximum van € 15,50.

9. Indexering

De onkostenvergoedingen genoemd in lid 1, 2, 3, 6 en 7 van dit artikel worden geïndexeerd met het stijgingspercentage van het afgeleide cpi alle huishoudens. De verhogingen worden gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld per 1 juli (prijsindexcijfer april t.o.v. oktober van het voorgaande jaar).

ARTIKEL 39 - Vergoeding reiskosten woon-werk

1. Indien de werknemer bij het zich naar en van het werk begeven gebruik maakt van het openbaar vervoer, zal de werkgever de werkelijke kosten van het reizen vergoeden. Voorwaarde is dat de werknemer de vervoerbewijzen bij de werkgever inlevert zodra deze niet meer geldig zijn.
2. Indien de werknemer voor woon-werk verkeer geen gebruik maakt van het openbaar vervoer, maar van eigen vervoer, geldt hiervoor de navolgende maandelijkse vergoeding:

Afstand van woonadres naar standplaats enkele reis meer dan	doch niet meer dan	Maandelijkse vergoeding
0 km	10 km	€ 50,38
10 km	15 km	€ 70,00
15 km	20 km	€ 96,00
20 km	---	€ 135,00

De in deze tabel genoemde bedragen worden onbelast vergoed voor zover dit fiscaal is toegestaan.

ARTIKEL 40- Reiskostenvergoedingen

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van een eigen vervoermiddel ten behoeve van de werkzaamheden, niet behorend tot het woon-werkverkeer ontvangt, afhankelijk van het aantal zakelijk gereden kilometers per kalenderjaar, de volgende netto kilometervergoeding:
 - tot 20.000 km € 0,28 netto per km
 - van 20.000 tot 25.000 km € 0,23 netto per km
 - meer dan 25.000 km € 0,18 netto per km
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk naar een andere standplaats moet reizen dan waarvoor hij is aangenomen, verkrijgt een vergoeding voor de extra reiskosten conform het gestelde in lid 1 van dit artikel. Tevens zal de extra reistijd worden vergoed. Een en ander voor een maximum van 40 dagen per kalenderjaar.
3. De werknemer, die als bestuurder van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.

ARTIKEL 41 - Scholing

1. Functioneringsgesprek

- a. De werkgever zal jaarlijks met de individuele werknemer een functioneringsgesprek voeren waarin ook de loopbaanontwikkeling van de medewerker aan de orde moet worden gesteld.

- b. De werkgever stelt per jaar maximaal 2 scholingsdagen aan de werknemer beschikbaar indien tijdens het functioneringsgesprek afspraken zijn gemaakt over door de werknemer te volgen opleidingen in het kader van loopbaanontwikkeling.

2. Opleidingsplan

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging, en bij afwezigheid daarvan met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers, jaarlijks een opleidingsplan op. Dit opleidingsplan wordt gebaseerd op de wensen van de individuele werknemers en de behoeften van de werkgever. In het plan wordt concreet aangegeven welke opleidingen door welke (groepen van) werknemers gevolgd kunnen worden en hoeveel scholingsdagen dit inhoudt. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van het opleidingsplan.

In Bijlage X bij deze CAO is een overzicht opgenomen van het cursusaanbod voor de betonmortel-industrie.

3. Cursussen op verzoek van de werkgever

Cursussen op verzoek van de werkgever dienen in principe onder werktijd plaats te vinden. Voor zover een cursus in de avonduren plaatsvindt, worden deze uren vergoed. De cursuskosten zijn volledig voor rekening van de werkgever, maar kunnen voor maximaal 50% op de werknemer worden verhaald indien deze zich niet voldoende inzet. De reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien werkgever en werknemer gezamenlijk van mening zijn dat openbaar vervoer geen redelijke optie is, zullen zij in overleg de vergoeding van reiskosten overeenkomen. Reistijd wordt niet vergoed.

4. Cursussen op verzoek van de werknemer

Indien de werknemer op eigen verzoek en na toestemming van de werkgever een cursus volgt die verband houdt met de sector, kan deze cursus onder werktijd worden gevolgd en komen de kosten daarvan voor de helft voor rekening van de werkgever. Voor zover de cursus buiten werktijd wordt gevolgd, worden de desbetreffende uren niet vergoed.

De werkgever kan maximaal 50% van zijn bijdrage op de werknemer verhalen indien deze zich niet voldoende inzet.

De werkgeversbijdrage aan de cursuskosten, zoals bedoeld in dit lid, kan door de werkgever op de werknemer worden verhaald indien laatstgenoemde het dienstverband verbreekt:

- voor 100% binnen 1 jaar na aanvang van de cursus
- voor 2/3 binnen 2 jaar na aanvang van de cursus
- voor 1/3 binnen 3 jaar na aanvang van de cursus.

5. Scholing, voorlichting en instructie in het kader van certificering

Alle desbetreffende activiteiten die verband houden met certificering dienen in principe onder werktijd plaats te vinden.

Indien bedoelde activiteiten toch in de avonduren plaatsvinden, worden de uren vergoed.

Reiskosten zijn voor rekening van de werkgever op basis van openbaar vervoer.

Indien openbaar vervoer niet mogelijk is, wordt de vergoeding bepaald in overleg tussen werkgever en werknemer.

6. Basiscursus truckmixerchauffeur

Reeds werkzame chauffeurs worden in de gelegenheid gesteld het theoretische deel van deze opleiding (de zogenaamde basiscursus) te volgen.

7. Vrijstelling praktijkopleiders

Praktijkopleiders dienen vrijgesteld te worden van reguliere arbeid gedurende de tijd dat zij nieuwkomers begeleiden en opleiden.

HOOFDSTUK 9 – COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 42 – Pensioen

1. De bedrijfstak Mortel- en Morteltransportondernemingen kent regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie, hierna te noemen Bpf-Mortel.
2. De werknemer is op basis van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf-Mortel deelnemer aan het fonds. De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van Bpf-Mortel.
3. Met ingang van 1 januari 2006 is een nieuwe ouderdomspensioenregeling ingevoerd. De pensioenregeling is gebaseerd op middelloon. Het opbouwpercentage per dienstjaar is 2,15%.
4. De totale premie voor de regeling wordt door het bestuur van Bpf-Mortel vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2009 28,5 % van de pensioengrondslag.
5. Partijen bij de CAO bepalen de premieverdeling van de totale premie. Van de premie komt 2/3 deel voor rekening van de werkgever en 1/3 deel voor rekening van de werknemer. Voor 2009 bedraagt de premie 28,5%, waarvan het werkgeversdeel 19% het werknemersdeel 9,5% bedraagt.
6. In de pensioenregeling van Bpf-Mortel is een maximum pensioengevend salaris opgenomen. Dit houdt in dat, conform de verplichtstellingsbeschikking tot deelname aan Bpf-Mortel, op verplichte wijze pensioenopbouw plaatsvindt over het pensioengevend salaris tot dit maximum. Over het gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven het maximum pensioengevend salaris kan met ingang van 1 januari 2006 door de deelnemer aan Bpf-Mortel op vrijwillige basis pensioen worden opgebouwd bij Bpf-Mortel. De deelnemer dient deze keuze te maken in overleg en met goedkeuring van diens werkgever. Indien niet op vrijwillige basis pensioen wordt opgebouwd over het deel van het pensioengevend salaris boven het maximum, vindt pensioenopbouw voor de deelnemer plaats tot het maximum pensioengevend salaris van Bpf-Mortel.

ARTIKEL 43 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006

Aanvullingsregeling voor werknemers jonger dan 55 jaar: aanvullingsregeling 55min.

1. Naast de ouderdomspensioenregeling als genoemd in artikel 42 lid 1 is voor werknemers, die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan de voorwaarden van de aanvullingsregeling voldoet. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het pensioen- en uitvoeringsreglement van Bpf Mortel. De regeling wordt uitgevoerd door Bpf-Mortel.
2. In geval van vervroeging van de pensioendatum voor 65 jaar vult de aanvullingsregeling aan tot een uitkeringsniveau van ongeveer doch maximaal 70% van het middelloon bij uittrekking vanaf 62-jarige leeftijd, waarbij de dienstduur onder de CAO-Mortel bepalend is voor de hoogte van de aanvulling. Bij de bepaling van de hoogte van de aanvulling wordt uitsluitend rekening gehouden met de jaren dat betrokkene werknemer was in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO.

Aanvullingsregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder: aanvullingsregeling 55plus

3. Op de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en voldoet aan de referentie-eisen en uitkeeringsvoorwaarden, die zijn opgenomen in de in het reglement aanvullingsregeling 55plus, is aanvullingsregeling van toepassing.

4. Deze aanvullingsregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, hierna te noemen SVM.

ARTIKEL 44 - Premie aanvullingsregeling bij vroegpensioen

Voor de aanvullingsregeling 55plus bedraagt de premie vanaf 2009 1,80% van de pensioengrondslag, waarvan 1/3 deel voor rekening van de werknemer en 2/3 deel voor rekening van de werkgever komt.

ARTIKEL 45 – Levensloop

1. Met ingang van 1 januari 2006 is een Levensloopregeling ingevoerd. De Levensloopregeling betreft een persoonlijke levensloopregeling, waarin de werknemer fiscaal gefacilieerd kan sparen ter financiering van verlof. Op deze wijze kan de werknemer een tegoed opbouwen dat onder meer ingezet kan worden om vervroegd met pensioen te gaan. De werknemer bepaalt of hij aan de regeling deelneemt en wanneer hij het opgebouwde tegoed wil aanspreken.
2. De levensloopregeling is voor iedere werknemer toegankelijk en wordt op bedrijfstakniveau aangeboden. De levensloopregeling wordt bij voorkeur van partijen bij deze CAO beheerd en uitgevoerd door Cordares.

ARTIKEL 46 - Verzekering van het ANW-hiaat

Indien door werknemers wordt gekozen voor verzekering van het ANW-hiaat, zal de werkgever zijn medewerking verlenen aan de inning en afdracht van de premie. De premie van de betreffende verzekering komt voor rekening van de werknemer.

ARTIKEL 47 – Spaarloonregeling

De werkgever zal in zijn onderneming faciliteiten voor een spaarloonregeling aan zijn werknemers aanbieden.

ARTIKEL 48 – Sociaal Fonds voor de Mortel- en morteltransportondernemingen

1. De statuten en reglementen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, hierna te noemen SFM, alsmede eventuele binnen het kader van bedoelde statuten en reglementen nader door het bestuur van SFM vastgestelde, schriftelijk vastgelegde uitvoeringsvoorschriften van organisatorische aard, maken integraal onderdeel uit van deze CAO.
2. De betalingen van de bijdragen ter voorziening in de doelstellingen van SFM dienen te worden voldaan aan Cordares, waaraan SFM de administratie heeft opgedragen.
3. De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de doelstellingen van SFM. Het verschuldigde bijdragepercentage is vastgesteld op 0,3% van het SV-loon voor rekening van de werkgever. De bijdrage wordt vastgesteld in de vorm van een percentage van het door de werkgever aan zijn werknemers vallende onder de CAO uitbetaalde loon.
4. SFM heeft ten aanzien van de bijdrageverplichtingen van de werkgevers aan SFM een zelfstandig recht op invordering.

ARTIKEL 49 – Aanvullingen op WW-uitkeringen

1. Een werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering anders dan wegens werkloosheid door weersomstandigheden of die recht heeft op een kortdurende WW-uitkering, komt in aanmerking voor de volgende aanvullingen op zijn uitkering:
 - éénmalige aanvulling ter hoogte van 10% over 13 weken..
 - aanvulling van de vakantietoeslag tot 100% over de duur van de WW-uitkering, met een maximum van 6 maanden;
 - aanvulling ter volledige voortzetting van de pensioenopbouw, overeenkomstig de aanspraken bij werken, met een maximum van 6 maanden.De werknemer dient voor deze aanvullingen een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvullingen zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW-aanvullingen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvullingen worden gefinancierd uit SFM.
2. In afwijking van het eerste lid komt een werknemer die op 1 april 2009 onder de werkingssfeer van deze CAO valt en in de periode van 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 werkloos wordt vanwege een faillissement, in aanmerking voor een éénmalige uitkering ter hoogte van 10% van het salaris over 26 weken. Toekenning van deze aanvulling vindt alleen plaats als er nog voldoende van de voor deze regeling gereserveerde middelen over zijn. Aan het begin van ieder kwartaal stelt het bestuur van SFM vast hoeveel middelen nog beschikbaar zijn.

ARTIKEL 50 – Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling

In plaats van de voormalige WAO-hiaatverzekering, die ten gevolge van de invoering van de WIA is komen te vervallen, zijn CAO-partijen een zgn. AP-regeling overeengekomen. Deze verplichte regeling geldt voor alle bedrijven waarop de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen van toepassing is en is vastgelegd in het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie.

BIJLAGE I

Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage III van deze CAO

ARTIKEL 1

De bepalingen van deze bijlage zijn van toepassing op werknemers, genoemd in artikel 2 en 3 van deze bijlage.

ARTIKEL 2

De werknemers in de **mortelondernemingen** worden met betrekking tot hun werkzaamheden ingedeeld in 5 groepen.

Groep I assistent-laborant, chauffeur, hulpmonteur, hulpbankwerker, magazijnbediende, schepenlosser, machineman, terreinwerker.

Groep II allround chauffeur, assistent-kraanmachinist, assistent-mengmeester, cementpompmachinist, laadschopmachinist.

Groep III allround chauffeur met ervaring, allround laadschopmachinist, bankwerker, kraanmachinist, laborant, mengmeester, monteur.

Groep IV allround bankwerker, allround kraanmachinist, allround laborant, allround mengmeester, allround monteur, draaier.

Groep V hoofdmonteur, chauffeur betonpompmixer.

1. Allround bankwerker

Onder allround bankwerker wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle opgedragen taken zelfstandig naar tekening of instructie te kunnen uitvoeren; die zeer goed kan tekening lezen, aftekenen, bewerken, monteren, reviseren en bedrijfsklaar maken van machines, installaties, aandrijfmechanismen enzovoorts; die storingen kan opsporen en verhelpen. Dient geen controle op het werk nodig te hebben en gedegen verstand te hebben van machinale verwerkingen, smeden, lassen, plaat- en pijpwerk. Dient eveneens op de hoogte te zijn van de in het bedrijf aanwezige installaties en machines.

2. Allround chauffeur

Onder allround chauffeur wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle mogelijke in de onderneming voorkomende types van truckmixers op bekwame wijze te besturen, zelfstandig grondstoffen met behulp van aangebrachte mixer tot mortels van diverse samenstellingen te mengen, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixers te verrichten en mede de werknemer die tenminste een half jaar als chauffeur werkzaam is in de betonmortelindustrie.

3. Allround chauffeur met ervaring

Onder allround chauffeur met ervaring wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle mogelijke in de onderneming voorkomende types van truckmixers op bekwame wijze te besturen, zelfstandig grondstof-

fen met behulp van aangebrachte mixer tot mortels van diverse samenstellingen te mengen, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixers te verrichten en die bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie heeft uitgevoerd.

4. Allround kraanmachinist

Onder allround kraanmachinist wordt verstaan de werknemer die uitsluitend belast is met de bediening van alle mogelijke voorkomende types kranen, waarbij tevens door hem het dagelijks onderhoud alsmede kleine reparaties worden verricht.

5. Allround laadschopmachinist

Onder allround laadschopmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het transporteren van grondstoffen met behulp van een of meer types laadschoppen, alsmede de zorg voor het normale onderhoud en het verrichten van kleine reparaties.

6. Allround laborant

Onder allround laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen en producten zelfstandig te controleren en te keuren; die alle voorkomende betonsamenstellingen kan berekenen, die onder toezicht en leiding adviezen inzake toe te passen betonsoorten kan verstrekken en tot vervulling van die functie een theoretische opleiding heeft genoten.

7. Allround mengmeester

Onder allround mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast is met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een betonmolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede belast is met administratieve werkzaamheden, en het normale onderhoud van een betonmolen kan verzorgen.

8. Allround monteur

Onder allround monteur wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle voorkomende reparaties en revisies en andere werkzaamheden aan de in het bedrijf voorkomende machinerieën en transportmiddelen te verrichten en eveneens de voorkomende storingen kan opheffen.

9. Assistent-kraanmachinist

Onder assistent-kraanmachinist wordt verstaan de werknemer, die in hoofdzaak belast is met de bediening van een bepaald type kraan, alsmede de zorg voor het dagelijks onderhoud daarvan.

10. Assistent-laborant

Onder assistent-laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen te keuren en het product op kwaliteit te controleren en te beoordelen.

11. Assistent-mengmeester

Onder assistent-mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast kan worden met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een betonmolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede het normale onderhoud van een betonmolen.

12. Bankwerker

Onder bankwerker wordt verstaan de werknemer, die alle werkzaamheden zelfstandig dient te kunnen uitvoeren naar tekening, eigen opmeting of instructie; die goed kan tekening lezen, aftekenen, bewerken en pasklaar maken, die geen regelmatige controle op het werk nodig heeft en die in staat is te smeden, plaatwerk te verrichten en te lassen.

13. Cementpompmachinist

Onder cementpompmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het zelfstandig bedienen van een cementpomp, alsmede het dagelijks onderhoud van een cementpomp.

14. Chauffeur

Onder chauffeur wordt verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van één of meer types truckmixers, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixer en die bovenstaande werkzaamheden nog geen half jaar in de betonmortelindustrie heeft uitgevoerd.

15. Chauffeur van een betonpomp mixer

Onder chauffeur van een betonpomp mixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround chauffeur en de functie betonpomp machinist, zoals genoemd in artikel 3, beide van toepassing is.

16. Draaier

Onder draaier wordt verstaan de werknemer, die op grond van verworven kennis en ervaring alle voorkomende draaiwerk nauwkeurig (tot 1/100 mm) en goed moet kunnen uitvoeren. Alle materialen kunnen bewerken. Beitel slijpen en snijsnelheden kunnen bepalen. Dient goed tekening te kunnen lezen; modellen opmeten en aan de hand daarvan kunnen werken. Moet goed begrip hebben voor passingen. Dient de opgedragen taak zelfstandig uit te voeren en de draaibank te onderhouden.

17. Hoofdmonteur

Onder hoofdmonteur wordt verstaan de werknemer, die alle voorkomende reparaties, revisies en andere werkzaamheden aan in het bedrijf voorkomende machinerieën en transportmiddelen zelfstandig kan verrichten en eventuele storingen kan opsporen; die voorts gereedschapswerktuigen als draaibank, freesbank, kleppenslijpmachines en dergelijke kan hanteren; die de administratieve werkzaamheden verbonden aan de werkplaatswerkzaamheden kan uitvoeren en die alle voorkomende werktekeningen kan lezen en zonodig werktekeningen kan maken.

18. Hulpbankwerker

Onder hulpbankwerker wordt verstaan de werknemer, die onder toezicht en leiding werkzaamheden naar tekening en opmeting kan uitvoeren. Moet over kennis van smeden, lassen, plaat- en pijpwerk beschikken.

19. Hulpmonteur

Onder hulpmonteur wordt verstaan de werknemer, die belast is met het demonteren, reinigen, repareren en monteren van eenvoudige onderdelen van motor, onderstel, betonmolens en agitators.

20. Kraanmachinist

Onder kraanmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met de bediening van één of meer types kranen, waarbij tevens door hem het dagelijks onderhoud alsmede kleine reparaties worden verricht.

21. Laadschopmachinist

Onder laadschopmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het transporteren van grondstoffen met behulp van een laadschop, alsmede de zorg voor het normale onderhoud.

22. Laborant

Onder laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen en producten onder toezicht en leiding te controleren en te keuren, die alle voorkomende betonsamenstellingen kan berekenen en die behulpzaam is bij de verstrekking van adviezen inzake toe te passen betonsoorten.

23. Machineman

Onder machineman (onderhoud) wordt verstaan de werknemer, die belast is met het assisteren bij de werkzaamheden van de hulpmonteur.

24. Magazijnbediende

Onder magazijnbediende wordt verstaan de werknemer, die belast is met het in de werkplaats verstrekken van gereedschappen en onderdelen, uitgeven van brandstoffen en smeermiddelen en tevens belast is met eenvoudig onderhoud van handgereedschappen zoals slijpen van beitels, boren en dergelijke.

25. Mengmeester

Onder mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast is met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een speciemolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede het normale onderhoud van een betonmolen.

26. Monteur

Onder monteur wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle in het bedrijf voorkomende benzine- en dieselmotoren te demonteren en herstellen; die normaal voorkomende storingen aan de in het bedrijf voorkomende transportmiddelen kan opsporen en verhelpen; die zelfstandig kleppen kan stellen, ontstekingsmechanismen reviseren, alle reparaties aan remsystemen kan uitvoeren en voorts eenvoudig laswerk zowel autogeen als elektrisch kan verrichten.

27. Schepenlosser

Onder schepenlosser wordt verstaan de werknemer, die belast is met de werkzaamheden verbonden aan een goede en verantwoorde gang van zaken bij het lossen van grondstoffen, welke als regel in bulk per schip worden aangevoerd, alsmede werkzaamheden op het fabrieksterrein verricht.

28. Terreinwerker

Onder terreinwerker wordt verstaan de werknemer, die behulpzaam is bij het lossen van grondstoffen, welke worden aangevoerd, alsmede werkzaamheden op het fabrieksterrein verricht.

29. Overige werknemers

Onder overige werknemers worden verstaan werknemers, die niet genoemd zijn in de bovenstaande categorieën, maar wel in dienst zijn van een betonmortelbedrijf met uitzondering van leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel.

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen CAO-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

ARTIKEL 3

De werknemers in de **morteltransportondernemingen** worden met betrekking tot hun werkzaamheden ingedeeld in 5 groepen.

Groep I chauffeur, leidinglegger

Groep II allround chauffeur

Groep III allround chauffeur met ervaring, betonpompmachinist, monteur

Groep IV allround betonpompmachinist, allround monteur

Groep V hoofdbetonpompmachinist, hoofdmonteur

1. Allround betonpompmachinist

Onder allround betonpompmachinist wordt verstaan een werknemer, die belast is met het bedienen van alle voorkomende types betonpompen, waaronder de betonpompen met giek en die voorts medeverantwoordelijk is voor de goede gang van zaken voor wat betreft het pompen van mortels. Hij dient tevens te zorgen voor het dagelijks normale onderhoud en het verrichten van kleine reparaties aan de betonpompen.

Tevens is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting.

2. Allround chauffeur

Onder allround chauffeur wordt verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen en die tevens in staat moet zijn het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten, alsmede de werknemer, die tenminste een half jaar als chauffeur werkzaam is in de betonmortelindustrie.

3. Allround chauffeur met ervaring

Onder allround chauffeur met ervaring wordt verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen en moet tevens in staat zijn het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten en bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie hebben uitgevoerd.

4. Allround monteur

Onder allround monteur wordt verstaan een werknemer, die belast is met het opsporen van storingen aan en het zelfstandig repareren van vrachtauto's, betonpompen en dergelijke. Helpt zo nodig de hoofdmonteur.

5. Betonpompmachinist

Onder betonpompmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met de bediening van betonpompen. Tevens moet hij alle voorkomende werkzaamheden, zoals het laden en lossen, het leggen en verleggen van de transportleidingen, alsmede het schoonmaken hiervan, verrichten. Tevens is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting.

6. Chauffeur

Onder chauffeur wordt verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van vrachtauto's met aanhangwagen. Hij moet in staat zijn met dergelijke combinaties op bouwterreinen over rijplaten te rijden. Hij heeft bovenstaande werkzaamheden nog geen half jaar in de betonmortelindustrie uitgevoerd.

7. Hoofdbetonpompmachinist

Onder hoofdbetonpompmachinist wordt verstaan een vakbekwame werknemer, die speciaal belast is met grotere en bijzondere objecten. Hij is belast met de leiding en draagt alle verantwoordelijkheid voor het juist opstellen van de betonpompen, respectievelijk het afvoeren van het materieel.

8. Hoofdmonteur

Onder hoofdmonteur wordt verstaan een werknemer, die belast is met het zelfstandig demonteren, monteren van betonpompen en het uitvoeren van alle voorkomende reparaties en revisiewerkzaamheden aan betonpompen en onderdelen daarvan.

9. Leidinglegger

Onder leidinglegger wordt verstaan een werknemer, die belast is met het leggen, opbreken, reinigen en onderhouden van leidingen en verder met alle voorkomende werkzaamheden volgens aanwijzingen.

10. Monteur

Onder monteur wordt verstaan een werknemer, die belast is met het onder toezicht monteren en demonteren van onderdelen van betonpompen en het samenbouwen van deze onderdelen tot grotere eenheden en het verrichten van periodiek onderhoud.

11. Overige werknemers

Onder overige werknemers worden verstaan werknemers, die niet genoemd zijn in de bovenstaande categorieën, maar wel in dienst zijn van een morteltransportonderneming met uitzondering van leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel.

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen CAO-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

ARTIKEL 4 – Lonen

1. Garantieloon

- a. Per 1 juli 2009 worden de garantielonen verhoogd met 1 %
Per 1 januari 2010 worden de garantielonen verhoogd met 0,5 %
Per 1 juli 2010 worden de garantielonen verhoogd met 0,5%
Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.
Werknemers ontvangen bij de loonbetaling van 31 oktober 2010 een eenmalige uitkering van € 50,-- bruto.
- b. De garantie week- en uurlonen voor volwassen en valide werknemers (vanaf 20-jarige leeftijd bedragen:

met ingang van de eerste volle loonweek¹ waarin 1 juli 2009 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,37	€ 481,32	€ 1.925,28	€ 2.085,72
II	13,61	489,96	1.959,84	2.123,16
III	13,89	500,04	2.000,16	2.166,84
IV	14,44	519,84	2.079,36	2.252,64
V	14,92	537,12	2.148,48	2.327,52

met ingang van de eerste volle loonweek² waarin 1 januari 2010 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,44	€ 537,60	€ 2.150,40	€ 2.329,60
II	13,68	547,20	2.188,80	2.371,20
III	13,96	558,40	2.233,60	2.419,73
IV	14,51	580,40	2.321,60	2.515,07
V	14,99	599,60	2.398,40	2.598,27

met ingang van de eerste volle loonweek³ waarin 1 juli 2010 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,51	€ 540,40	€ 2.161,60	€ 2.341,73
II	13,75	550,00	2.200,00	2.383,33
III	14,03	561,20	2.244,80	2.431,87
IV	14,58	583,20	2.332,80	2.527,20
V	15,06	602,40	2.409,60	2.610,40

- c. Een werknemer, die werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een bruto individueel overeengekomen loon exclusief eventuele voorlieden- of meesterknechttoeslag dat minimaal even hoog is als het garantieloon, dat behoort tot de functie, die de werknemer mede vervult, welke recht geeft op het hoogste garantieloon.

¹ Bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week conform artikel 15a

² Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

³ Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

Het recht op voornoemde beloning geldt voor de gehele arbeidsduur waarin de werknemer bij de werkgever werkzaam is en gaat in met ingang van de eerste volle loonweek waarin bovenstaande situatie zich voor het eerst voordoet.

d. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen:

1. Voor niet in opleiding zijnde jeugdigen (met 5-daagse werkweek) dat wil zeggen jeugdige werknemers met wie geen leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroeps- onderwijs is aangegaan

Groep I

De staffel is geënt op groep I volwassen en valide werknemers vanaf 20-jarige leeftijd:

met ingang van de eerste volle loonweek⁴ waarin 1 juli 2009 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,02	€ 288,72	€ 1.154,88	€ 1.251,12
17 jaar	70%	9,36	336,96	1.347,84	1.460,16
18 jaar	80%	10,70	385,20	1.540,80	1.669,20
19 jaar	90%	12,03	433,08	1.732,32	1.876,68

met ingang van de eerste volle loonweek⁵ waarin 1 januari 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,06	€ 322,40	€ 1.289,60	€ 1.397,07
17 jaar	70%	9,41	376,40	1.505,60	1.631,07
18 jaar	80%	10,75	430,00	1.720,00	1.863,33
19 jaar	90%	12,10	484,00	1.936,00	2.097,33

met ingang van de eerste volle loonweek⁶ waarin 1 juli 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,11	€ 324,40	€ 1.297,60	€ 1.405,73
17 jaar	70%	9,46	378,40	1.513,60	1.639,73
18 jaar	80%	10,81	432,40	1.729,60	1.873,73
19 jaar	90%	12,16	486,40	1.945,60	2.107,73

2. Voor in opleiding zijnde jeugdigen (met 5-daagse werkweek) waaronder worden verstaan jeugdige werknemers met wie een leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroeps- onderwijs is aangegaan:

Groep II

De staffel is geënt op groep II volwassen en valide werknemers vanaf 20-jarige leeftijd.

Met ingang van de eerste volle loonweek⁷ waarin 1 juli 2009 valt:

⁴ Bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week conform artikel 15a

⁵ Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

⁶ Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

⁷ Bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week conform artikel 15a

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,17	€ 294,12	€ 1.176,48	€ 1.274,52
17 jaar	70%	9,53	343,08	1.372,32	1.486,68
18 jaar	80%	10,89	392,04	1.568,16	1.698,84
19 jaar	90%	12,25	441,00	1.764,00	1.911,00

]met ingang van de eerste volle loonweek⁸ waarin 1 januari 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,21	€ 328,40	€ 1.313,60	€ 1.423,07
17 jaar	70%	9,58	383,20	1.532,80	1.660,53
18 jaar	80%	10,94	437,60	1.750,40	1.896,27
19 jaar	90%	12,31	492,40	1.969,60	2.133,73

Met ingang van de eerste volle loonweek⁹ waarin 1 juli 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,25	€ 330,00	€ 1.320,00	€ 1.430,00
17 jaar	70%	9,63	385,20	1.540,80	1.669,20
18 jaar	80%	11,00	440,00	1.760,00	1.906,67
19 jaar	90%	12,38	495,20	1.980,00	2.145,87

3. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een primaire opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die één jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
 4. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een voortgezette opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die twee jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
 5. Jeugdige werknemers, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs volgen hebben recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.
- e. 1. In afwijking van het in lid a. gestelde betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie.
Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest.
2. De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:
Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Loon (WML) vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het

⁸ Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

⁹ Bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week conform artikel 15b

loon volgens Groep I. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2009 (36-urige werkweek)

Leeftijd	22 jaar	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
	uurloon			
eerste 26 wk	€ 9,06	€ 326,16	€ 1.304,64	€ 1.413,36
tweede 26 wk	10,50	378,00	1.512,00	1.638,00

Leeftijd	23 jaar	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
	uurloon			
eerste 26 wk	€ 10,07	€ 362,52	€ 1.450,08	€ 1.570,92
tweede 26 wk	11,17	402,12	1.608,48	1.742,52

Inloopschaal vastgesteld op 1 januari 2010 (40-urige werkweek)

Leeftijd	22 jaar	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
	uurloon			
eerste 26 wk	€ 8,54	€ 341,60	€ 1.366,40	€ 1.480,27
tweede 26 wk	10,17	406,80	1.627,20	1.762,80

Leeftijd	23 jaar	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
	uurloon			
eerste 26 wk	€ 9,45	€ 378,00	€ 1.512,00	€ 1.638,00
tweede 26 wk	10,78	431,20	1.724,80	1.868,53

BIJLAGE II

DOOR WERKGEVER EN WERKNEMER IN ACHT TE NEMEN OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag is aangewezen.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. Kortere dan 5 jaar heeft geduurd:
één maand
- b. 5 jaar of langer, maar kortere dan 10 jaar heeft geduurd:
twee maanden
- c. 10 jaar of langer, maar kortere dan 15 jaar heeft geduurd:
drie maanden
- d. 15 jaar of langer heeft geduurd:
vier maanden

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

BIJLAGE III

FUNCTIECLASSIFICATIE- EN BELONINGSSYSTEEM VOOR LEIDINGGEVEND, TOEZICHTHOUDEND, HOGER TECHNISCH EN ADMINISTRATIEF PERSONEEL

Artikel 1

Deze bijlage is van toepassing op al het leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel.

Artikel 1A

De werkgever zal aan een werknemer, die behoort tot het leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel, een salaris betalen behorend bij de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld.

Artikel 2.

De werkgever zal aan de werknemer van 20 jaar en ouder een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functiegroep. Bij aanstelling kunnen aan de werknemer van 20 jaar of ouder één of meer periodieken worden toegekend.

1. Aan de werknemer van 20 jaar en ouder zal jaarlijks, als regel per 1 januari, een periodieke verhoging worden toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Een werknemer die korter dan een jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging; bij aanstelling kan anders overeengekomen worden.

De werkgever kan de werknemer die onvoldoende functioneert de periodieke verhoging onthouden. De werkgever zal de werknemer hiervan schriftelijk en met redenen omkleed kennis geven. Een periode van arbeidsongeschiktheid is geen reden om een periodiek te onthouden.

De werkgever kan de werknemer die meer dan gemiddeld functioneert een extra periodiek verstrekken.

2. Per 1 juli 2009 worden de garantielonen verhoogd met 1%
Per 1 januari 2010 worden de garantielonen verhoogd met 0,5%
Per 1 juli 2010 worden de garantielonen verhoogd met 0,5%.

Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

Werknemers ontvangen bij de loonbetaling van 31 oktober 2010 een eenmalige uitkering van € 50,-- bruto.

De maandsalarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen:

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2009 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.763,26	€ 2.096,65	€ 33,34	10 jaar
II	1.929,71	2.401,24	47,14	10 jaar
III	2.180,42	2.742,80	56,24	10 jaar
IV	2.347,41	3.162,69	67,94	12 jaar
V	2.597,59	3.431,91	69,53	12 jaar
VI	2.765,65	3.989,92	87,45	14 jaar
VII	3.016,37	4.436,45	94,67	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2010 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.772,08	€ 2.107,13	€ 33,51	10 jaar
II	1.939,36	2.413,25	47,39	10 jaar
III	2.191,32	2.756,51	56,52	10 jaar
IV	2.359,15	3.178,50	68,28	12 jaar
V	2.610,58	3.449,07	69,87	12 jaar
VI	2.779,48	4009,87	87,89	14 jaar
VII	3.031,45	4.458,63	95,15	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2010 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.780,94	€ 2.117,67	€ 33,67	10 jaar
II	1.949,06	2.425,32	47,62	10 jaar
III	2.202,28	2.770,49	56,82	10 jaar
IV	2.370,95	3.194,39	68,62	12 jaar
V	2.623,63	3.466,32	70,22	12 jaar
VI	2.793,38	4.029,92	88,32	14 jaar
VII	3.046,61	4.480,92	95,62	15 jaar

Salarisstaffel voor werknemers beneden de leeftijd van 20 jaar

Leeftijd	Staffel
16 jaar	60 %
17 jaar	70 %
18 jaar	80 %
19 jaar	90 %

- In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij geblek en geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest.

De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:

gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Loon (WML) vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het loon volgens Groep I, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%

Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2009

	Leeftijd 22 jaar minimum maandloon	23 jaar en ouder minimum maandloon
eerste 26 weken	€ 1.326,62	€ 1.489,77
tweede 26 weken	€ 1.478,03	1.580,83

Inloopschaal vastgesteld op 1 januari 2010

	Leeftijd 22 jaar minimum maandloon	23 jaar en ouder minimum maandloon
eerste 26 weken	€ 1.340,36	€ 1.498,72
tweede 26 weken	€ 1.484,27	1.589,84

Artikel 3

Funciegroepen

Voor het leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel zijn een zevental functiegroepen onderscheiden. Per groep wordt een omschrijving gegeven van de aard van de werkzaamheden en de daarvoor benodigde kennis en ervaring.

De opgave van enkele voorbeeldfuncties is bedoeld als illustratie van de functiegroepen.

Groep I

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden, waarvoor geen theoretische kennis of praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

Onder deze groep vallen als regel de jeugdigen, die na maximaal twee jaren ervaring naar groep II overgaan.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
Verricht eenvoudig sorteer-, telefoon- en registratiewerk, als regel geen typewerk voor externe doeleinden.
- Jongste bediende
Kan zowel op kantoor als bijvoorbeeld op het laboratorium worden aangetroffen.

Groep II

Het uitvoeren van regelmatig wederkerende werkzaamheden, waarvoor enige algemene ontwikkeling en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd doch enige mate van zelfstandigheid bij de uitvoering, evenwel zonder beoordelingsbevoegdheid (hieronder te verstaan de bevoegdheid om in twijfelgevallen eigen keuzes te doen) kan verlangd worden.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
Vorbereiding van facturering, voorbereiding van loonadministratie en registratiewerk.
- Telefoniste/typiste
Tevens belast met eenvoudige administratieve werkzaamheden.

Groep III

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor naast enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis, praktijkervaring noodzakelijk is.

De werkzaamheden worden met een redelijke mate van zelfstandigheid uitgevoerd, evenwel zonder beoordelingsbevoegdheid.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
De theoretische kennis blijkt uit het bezit van PDB of een daaraan gelijkwaardig te achten opleiding, al dan niet afgesloten met diploma of certificaat
- Stenotypiste

Groep IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling en theoretische kennis op lager tot middelbaar niveau, enige jaren praktijkervaring noodzakelijk is. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd. Leiding geven aan één of meer medewerkers kan inherent zijn aan de functie.

Voor sommige functies kan praktijkervaring de theoretische kennis compenseren, omdat geen ruime mate van eigen verantwoordelijkheid wordt verlangd.

Voorbeeld functies:

- Administrateur
De theoretische kennis blijkt uit het bezit van PDB of mogelijk MBA-diploma
- Administratief medewerker(ster)
Als administrateur
- Secretaresse

Groep V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling en theoretische kennis op tenminste middelbaar niveau, een gedegen praktijkervaring onontbeerlijk is.

De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers.

Voorbeeld functies:

- Administrateur
Minimaal opleidingsniveau MBA, dan wel MEAO
- Commercieel medewerker
- Transportleider

Groep VI

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast algemene ontwikkeling en theoretische kennis, bij voorkeur op hoger niveau, een grote praktijkervaring onontbeerlijk is.

De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein.

Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers en kan direct verantwoording verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur dan wel bedrijfsleider.

Voorbeeldfuncties:

- Administrateur
Theoretische kennis mogelijk op HEAO-niveau
- Commercieel medewerker
- Chef betonpompsectie
- Transportinspecteur

Groep VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast algemene ontwikkeling en een ruime praktijkervaring, theoretische kennis op hoger niveau en/of specialistische kennis onontbeerlijk zijn.

De uitvoering geschiedt met een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en de functie vraagt het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein.

Er wordt als regel leiding gegeven aan een afdeling van het bedrijf met meerdere medewerkers. In veel gevallen is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de bedrijfsdirecteur.

Voorbeeld functies:

- Hoofd afdeling verkoop
- Hoofd afdeling productie
- Hoofd afdeling transport
- Hoofd afdeling onderhoud

BIJLAGE IV - PROTOCOLLEN

PROTOCOL CAO 2009-2010/1

Arbocatalogus

CAO-partijen ontwikkelen tijdens de looptijd van deze CAO een arbocatalogus voor de sector. In de arbocatalogus zijn de volgende risico's beschreven:

- Keuring mixerpompen en betonpompen (machineveiligheid)
- Opleiding voor het bedienen van de betonpomp (machineveiligheid)
- Roetfilters, uitlaat op neushoogte (gevaarlijke stoffen, dieselmotorenemissie)
- Uithakken van de mixer (gevaarlijke stoffen)

Er zal gebruik gemaakt worden van de expertise van de Stichting Arbeid en eventuele andere externen. Een werkgroep vanuit CAO-partijen zal het proces begeleiden.

PROTOCOL 1998-2000/2

Arbobeleid

Inleiding

Onderstaande tekst vloeit voort uit de gemaakte afspraken tussen CAO-partijen, vastgelegd in Protocol 2 van de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen 1998-2000 en is bedoeld als kader voor samenwerking en overleg tussen werkgevers en OR inzake het arbobeleid binnen de onderneming.

Het is de bedoeling van CAO-partijen dat zowel werkgevers als de OR de inhoud onderschrijven en ernaar handelen om bij te dragen aan betere arbeidsomstandigheden en een lager ziekteverzuim.

CAO-partijen hebben geen exact uitgewerkte afspraken over dit onderwerp willen vastleggen, doch menen dat de discussie tussen de werkgever en de OR over arbozaken wellicht nog geïntensiveerd kan worden en dat deze discussie zal bijdragen aan wederzijds begrip over en wederkerige betrokkenheid bij de doelstellingen van de arbodienst: enerzijds het dienen van de gezondheidsbelangen van werknemers en anderzijds vermindering van het ziekteverzuim tegen voor de werkgever zo gering mogelijke kosten. CAO-partijen wensen werkgevers en OR succes bij de invulling van dit protocol in hun dagelijkse praktijk.

1. Algemene uitgangspunten

- a. Samenwerking tussen werkgever en OR bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verminderen van arbeidsongeschiktheid is essentieel. Arbodiensten zijn in dit samenwerkingsverband niet rechtstreeks partij, maar hebben wel tot taak de deskundige inbreng en, desgewenst door beide partijen, de ondersteuning te leveren die noodzakelijk is om werkgever en OR in staat te stellen hun verantwoordelijkheid waar te maken.
- b. Het nemen van maatregelen in een arbeidsorganisatie is de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de werkgever, die daarbij echter recht dient te doen aan de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan. De OR heeft op grond van artikel 27 WOR instemmingsrecht bij regelingen op het gebied van veiligheid, gezondheid of welzijn bij de arbeid, hetgeen ook regelingen in het kader van verzuimbeleid betreft.
- c. De werkgever en de OR vragen aan de arbodienst in onderling overleg zodanige informatie dat zij in staat zijn om prioriteiten vast te stellen over de te nemen maatregelen. Deze taakverdeling voorkomt rolconflicten en geeft de arbodienst de mogelijkheid om zowel de werkgever als de OR van informatie te dienen zonder de onafhankelijkheid prijs te geven of de vertrouwelijkheid van privacygevoelige informatie uit het oog te verliezen.

2. Keuze en contract met arbodienst

- a. De keuze voor een arbodienst en de inhoud van het desbetreffende contract zijn te beschouwen als regelingen inzake veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid waarover de OR wettelijk instemmingsrecht heeft. De werkgever zal dit instemmingsrecht van de OR respecteren.
- b. Eenmaal per jaar worden de werkzaamheden van de arbodienst ten behoeve van de onderneming geëvalueerd tussen de werkgever en de OR.

3. Overleg werkgever en OR

- a. Tussen de werkgever en de OR vindt minimaal tweemaal per jaar overleg plaats, waarin in elk geval besproken worden:
 - het jaarlijks door de arbodienst op te stellen verslag van werkzaamheden voor de onderneming;
 - bijstelling van de risico-inventarisatie en –evaluatie;
 - de op basis hiervan te nemen maatregelen;
 - het verzuimbeleid en de in dat kader genomen maatregelen;
 - het arbeidsgezondheidkundig spreekuur;
 - het functioneren van het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek;
 - de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de arbodienst voor werknemers;
 - de klachtenprocedure.

Eenmaal per jaar wordt de onder punt 2.b. bedoelde algemene evaluatie van de werkzaamheden van de arbodienst in het overleg betrokken. Deze evaluatie geschiedt op basis van het schriftelijk jaarverslag van de arbodienst over de inhoud en de uitvoering van de adviezen, de werkzaamheden, de knelpunten en de resultaten. In de evaluatie zal afzonderlijke aandacht worden besteed aan de ervaringen van werknemers met de arbodienst.

- b. De arbodienst kan op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de OR (bepaalde onderdelen van) het overleg bijwonen om toelichting te verstrekken en desgevraagd adviezen uit te brengen.
- c. De arbodienst zal zijn werkzaamheden voor de betrokken onderneming vóór de aanvang van de werkzaamheden in de vorm van een werkplan presenteren aan de werkgever en de OR.

4. Informatieverstrekking aan de OR

- a. De werkgever verklaart zich bereid om te allen tijde de voor zijn overleg met de OR relevante en noodzakelijke informatie aan de OR te doen toekomen.
- b. Uitgangspunt is dat alle correspondentie met de werkgever en in het bijzonder de aan de werkgever uitgebrachte rapporten en adviezen tijdig vóór het eerstvolgende overleg terechtkomen bij de OR, tenzij het gaat over individuele personen en de privacyvoorschriften of zwaarwegende belangen van de werkgever zich hiertegen verzetten. Ook ontwerpadviezen worden door de werkgever tijdig toegezonden aan de OR, teneinde in staat te zijn om op basis van onderling overleg prioriteiten vast te stellen.
- c. Indien de werkgever naast de in het contract of in een jaarplan vermelde werkzaamheden andere activiteiten ten behoeve van de onderneming door de arbodienst gaat laten uitvoeren, licht hij daarover de OR zo spoedig mogelijk in.

5. Risico-inventarisatie en –evaluatie

- a. De OR wordt in de gelegenheid gesteld om namens de werknemers een bijdrage te leveren aan de vaststelling van de arbo-risico's van arbeidsplaatsen in de onderneming. Met het oog daarop wordt de OR tevens geïnformeerd over de keuze van desbetreffende instrumenten, zoals vragenlijsten, meetmethoden etcetera. Voorts is het de OR toegestaan om eigener bewe-

ging suggesties aan te dragen voor de beperking van deze risico's indien de OR in redelijkheid kan veronderstellen dat dit de kwaliteit van de RIE bevordert en het draagvlak voor de uitvoering van noodzakelijke maatregelen vergroot.

- b. De werkgever zal jaarlijks in overleg met de OR een activiteitenplan voor het arbo- en verzuimbeleid vaststellen.
- c. De RIE zal duidelijk maken in hoeverre alle risico's voor alle afzonderlijke werknemers geïnventariseerd en geëvalueerd zijn en welk nader onderzoek noodzakelijk is om dit einddoel te bereiken.

6. Verzuimbeleid en –begeleiding

- a. De werkgever baseert zijn verzuimbeleid mede op de RIE en, voor zover aanwezig, op een afdelings- en functiegerichte analyse van de verzuimgegevens.
- b. Werkgever streeft binnen het kader van de CAO naar een structureel verzuimbeleid met evenwichtige aandacht voor collectieve en individuele preventie, individuele verzuimbegeleiding en reïntegratie.
- c. minimaal eenmaal per jaar zullen de werkgever en de OR door de arbodienst een rapport laten uitbrengen over het verzuimverloop, de relatie met het werk en eventueel mogelijke verbeteringen.

7. Klachtenregeling

De werkgever zal met de OR overleg plegen over de toepassing en bekendmaking van een klachtenprocedure. Doel van zo'n procedure is werknemers van de onderneming in de gelegenheid te stellen om hun onverhoopte klachten over de behandeling/begeleiding door de arbodienst desgewenst te uiten.

PROTOCOL CAO 1998-2000/3

Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid

Vervallen. De doelstellingen zijn geïntegreerd in Protocol CAO 2006/2007/2 – Loopbaanbeleid

PROTOCOL CAO 2006-2007/1

Flexibiliteit

Naar aanleiding van de ontwikkelingen in de continuïteit van de branche hebben partijen besloten een paritaire werkgroep in te stellen die de behoefte aan flexibiliteit in de sector gaat inventariseren. Deze werkgroep moet oplossingen vinden die het de ondernemingen mogelijk maken in te spelen op de flexibiliteitsbehoefte in de markt, bijdragen aan de continuïteit en het terugdringen van de leegloop bij de ondernemingen, werknemers ruimte bieden voor de combinatie werk en privé en voldoen aan de arbeidstijdenwetgeving. De werkgroep streeft ernaar haar voorstellen tijdig af te ronden zodat deze een rol kunnen spelen bij eerstvolgende CAO-onderhandelingen.

PROTOCOL CAO 2006-2007/2

Loopbaanbeleid

CAO-partijen zijn overeengekomen een loopbaanbeleid te ontwikkelen met de volgende doelstellingen:

1. persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling van de werknemers in de Mortelsector
2. preventie van arbeidsongeschiktheid

Onderdeel van het loopbaanbeleid is het toepassen van de arbeidsongeschiktheidsindicator tijdens de PAGO. In deze indicatie kan vastgesteld worden in welke mate de werknemer het risico loopt arbeidsongeschikt te worden. De indicatie kan gebruikt worden voor preventieve activiteiten.

BIJLAGE V

Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie

Voorwaarden aan de werktijdenregeling

Hieronder wordt een compleet overzicht gegeven van de voorwaarden waaraan een tussen werkgever en werknemers overeen te komen werktijdenregeling **moet** voldoen:

40-urige werkweek:

- de normale arbeidsduur bedraagt 160 uur per vier weken;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt minimaal zes uur;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt maximaal negen uur;
- de normale werktijd dient te liggen tussen 05.00 uur en 18.00 uur;
- de arbeid wordt aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur;
- er kan minimaal vier dagen per week gewerkt worden, mits in die week minimaal 30 uren wordt gewerkt. Een feestdag, vakantiedag of "overwerkdag" dient in het kader van het dienstrooster als werkdag te worden beschouwd;

36-urige werkweek:

- de normale arbeidsduur bedraagt 144 uur per vier weken;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt minimaal zeven uur;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt maximaal negen uur;
- de normale werktijd dient te liggen tussen 05.00 uur en 18.00 uur;
- de arbeid wordt aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur;
- er kan minimaal vier dagen per week gewerkt worden, mits in die week minimaal 30 uren wordt gewerkt. Een feestdag, vakantiedag of "overwerkdag" dient in het kader van het dienstrooster als werkdag te worden beschouwd;
- de totale arbeidsduur, dus inclusief eventuele overuren, mag voor werknemers van 18 jaar en ouder maximaal 180 uren per vier weken bedragen. Voor jongere werknemers is dit maximum 160 uur;
- de totale werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag voor werknemers van 18 jaar en ouder niet langer zijn dan 11 uur. Voor jongere werknemers is dit maximum 9 uur;
- op zaterdag en zondag wordt niet gewerkt, behoudens overwerk en met goedkeuring (alleen bij overwerk op zondag) van de Kleine Commissie;
- het dienstrooster dient minimaal één volledige werkweek te bevatten en dient uiterlijk op de laatste werkdag van de week voorafgaand vastgesteld te zijn en aan de werknemers bekend te zijn gemaakt.

Vaststelling werktijdenregeling

In overleg tussen werkgever en werknemers wordt bepaald aan welke voorwaarden de werktijdenregeling van de CAO moet voldoen. Deze voorwaarden mogen uiteraard niet in strijd zijn met de hierboven aangegeven voorwaarden, maar kunnen binnen de grenzen van die voorwaarden worden vastgesteld. Bijvoorbeeld: werkgever en werknemer kunnen bepalen dat de minimale arbeidsduur in het dienstrooster geen zes uur per dag zal bedragen, maar 6½ uur.

Een ander voorbeeld: werkgever en werknemers kunnen bepalen dat de dienstroosters zodanig dienen te worden vastgesteld, dat elke werknemer binnen een periode van vier weken recht heeft op één vrije dag. Het zal duidelijk zijn dat nog veel meer voorbeelden zijn te geven.

Nadat werkgever en werknemers de voorwaarden hebben vastgesteld, waaraan de werktijdenregeling moet voldoen, is het de werkgever die het dienstrooster - met inachtneming van de voorwaarden - vaststelt.

Vaststelling werktijdenregeling conform artikel 15a lid 2.e en 15b lid 2.e.

In redelijk overleg met de ondernemingsraad kan, een van artikel 15 a en 15b afwijkende, werktijdenregeling van toepassing zijn, indien de werkgever en de OR hierover overeenstemming hebben bereikt. De normale arbeidsduur per kalenderperiode van 4 weken bedraagt 144 uur, en loopt de werkweek van maandag tot en met vrijdag.

Daarbij hebben de werkgever en de OR de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 17 lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overwerkuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 17 blijven onverkort van toepassing. De duur van de afwijkende regeling is gelijk aan de looptijd van de CAO. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 17 lid 9 van toepassing.

Overwerk

- De toeslag voor overwerk voor uren tussen 05.00 en 20.00 uur is 30%.
- Zoals reeds eerder vermeld mogen in een periode van vier weken niet meer dan 36 overuren worden gemaakt.
- Ingeval van overwerk worden de overwerkuren in beginsel omgezet in vrije tijd. De werknemer kan echter uitbetaling in geld vragen. Wel dient de werknemer zijn of haar keuze bij de aanvang van een kalenderperiode van vier weken kenbaar te maken aan de werkgever.
- Indien de werknemer kiest voor uitbetaling in vrije tijd, dienen uiterlijk binnen drie maanden na de opbouw van gemaakte overuren deze overuren door middel van hele of halve vrije dagen te worden opgenomen.

Voorbeelden van dienstroosters

Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van hoe dienstroosters er zouden kunnen uitzien op basis van de tussen CAO-partijen gemaakte afspraken.

vd = vrije dag = een dag, waarop een werknemer vrij heeft op basis van het vastgestelde dienstrooster (zie het vierde streepje onder het hoofdstuk 'Voorwaarden aan de werktijdenregeling').

vakdg = vakantiedag dan wel snipperdag; feestdg = feestdag; owd = 'overwerkdag' = dag ter compensatie voor gemaakte overuren.

36-urige werkweek

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
1	7	7	8	9	9	40
2	vd	7	8	8	9	32
3	7	8	8	9	9	41
4	8	7	vd	8	8	<u>31</u> 144

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
5	9	9	9	9	9	45
6	vd	7	7	8	8	30
7	vd	8	8	9	9	34
8	9	9	9	8	vd	<u>35</u> 144

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
9	vd	9+ 1 (overuur)	8	8	9+ 1 (overuur)	34 + 2 (overuren)
10	8	8	8	9	9+ 1 (overuur)	42 + 1 (overuur)
11	vd	9	7	9	9+ 1 (overuur)	34 + 1 (overuur)
12	7	9	9	9	vd	<u>30</u> 144 + 4 (overuren)

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
13	vakdg	7½	8½	8	8	39,2
14	feestdg	vd	9	9	8	33,2
15	8	9	9	9	9	44
16	7½	7½	8	7½	8	<u>38,5</u> 144 + 10,9 (overuren)

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
17	owd	8	8	9	9	41,2
18	7	8	8	feestdag (Hemel- vaartsdag)	owd of vakdg	37,4
19	8	8	8	8	owd	39,2
20	owd	vd	8	8	9+ 1 (overuur)	<u>32,2 + 1</u> 150 + 1 (overuur) = 144 + 7 overuren

NB: In het voorbeeld valt Hemelvaartsdag in week 18. Dat is een feestdag en telt zodoende voor 7,2 uur mee bij de opbouw van het aantal werkuren per week. De vrijdag na Hemelvaartsdag is in het voorbeeld ingeroosterd als 'overwerkdag' of vakantiedag/snipperdag. Het is echter ook mogelijk deze dag in te roosteren als roostervrije dag. In dat laatste geval telt de vrijdag niet mee voor het aantal op te bouwen werkuren per week. Met andere woorden indien de vrijdag na Hemelvaartsdag een vrije dag is, worden in week 18 geen 37,4 uur opgebouwd maar 30,2 uur.

40-urige werkweek

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
1	8	9	9	9		9 44
2	8	9	9	9	9	44
3	9	vd	9	9	9	<u>36</u>
4	9	9	vd	9	9	160

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
5	8	9	9	9	9	44
6	vd	9	9	9	9	36
7	8	9	9	9	9	44
8	9	9	9	9	vd	36

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
9	vd	9	9	9	9	36
10	9	9	9	9	9	40+ 5 (overuren)
11	vd	9	9	9	9	36
12	9	9	9	9	vd	<u>36</u>
						153

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
13	vakdg	8	8	8	8	40
14	feestdg	vd	8	9	9	34
15	9	9	9	9	9	45
16	9	9	9	9	9	<u>45</u>
						160+ 4(overuren)

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
17	owd	9	9	9	9	44
18	9	9	9	feestdg	owd of vakdg	43
19	9	9	9	8	owd	43
20	owd	vd	8	8	9	<u>33</u>
						163+1(overuur)= 160+4 overuren

Overwerk in dienstrooster

In de volgende gevallen is er sprake van overuren:

- alle werktijd boven de negen uur per dag;
- alle werktijd boven de 144 uur in vier weken bij een 36-urige werkweek en boven 160 uur bij een 40urige werkweek.
- alle werktijd boven de uren die in een dienstrooster staan aangegeven. Met andere woorden indien de werknemer op bijvoorbeeld de woensdag van week 9 is ingeroosterd voor 8 werkuren, maar hij of zij dient op die dag 9 uur te werken dan is er sprake van 1 overuur.

Gewezen dient te worden op artikel 18 lid 5.b van de CAO. Dit artikellid bepaalt dat geen sprake is van overwerk, indien de werknemer arbeid verricht buiten de werktijden, aangewezen in het dienstrooster, mits het aantal uren niet uitstijgt boven het aantal uren, zoals vermeld in het dienstrooster en de werktijden blijven binnen 05.00 uur en 18.00 uur. De verschuiving van de arbeidstijden dient uiterlijk daags tevoren aan de werknemer bekend te worden gemaakt.

Indien de werknemer de gemaakte overuren in geld laat uitbetalen dienen deze overuren uitbetaald te worden op basis van het overeengekomen loon en de daarbij van toepassing zijnde overwerktoeslag.

Indien de werknemer de gemaakte overuren in vrije tijd laat uitbetalen geldt dat de verkregen vrije tijd als compensatie voor de gemaakte overuren bedraagt het aantal overuren en daarbij opgeteld de overwerktoeslag. Met andere woorden als een werknemer 5 overuren heeft gemaakt, die alle liggen tussen 05.00 en 20.00 uur dan is hiervoor de vergoeding in vrije tijd: 5 overuren + 30% = 6,5 uren. De werknemer dient - indien hij of zij kiest voor vergoeding in vrije tijd - de gemaakte overuren binnen drie maanden op te nemen.

Wintersluiting

De CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen kent voor elk jaar een aantal verplichte snipperdagen.

Naast deze verplichte snipperdagen is de werkgever bevoegd zo spoedig mogelijk na 1 september van elk jaar twee verplichte snipperdagen aan te wijzen.

BIJLAGE VI

Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakentoeslagen werkweek 36 uur (art. 17a lid 12 en art. 28 lid 2 en 3)

Dagdienstvenster:

0.00 uur	06.00 uur	24.00 uur
Dagdienstvenster		

Overurentoeslag:

0.00 uur	05.00 uur	20.00 uur	24.00 uur
toeslag 60%	toeslag 30%	toeslag 60%	

Uren na 7,2 uur, welke vallen binnen deze blokken krijgen de aangegeven toeslag
De toeslag vangt aan nadat er 7,2 uur is gewerkt, dus niet voraan de dienst

Indien er sprake is van een dienstrooster, waarin meer dan 7,2 uur per dag wordt gewerkt, bijvoorbeeld in een weekrooster van 4 x 9 uur, dan is er pas sprake van overurentoeslag indien meer dan het aantal uren volgens rooster wordt gewerkt.

Voorbeelden:

10.00 uur	17.12 uur	20.00 uur	21.00 uur
toeslag 0%	overurentoeslag 30%	overurentoeslag 60%	

15.00 uur	18.00 uur	22.12 uur	23.12 uur
toeslag 0%	ongemakentoeslag 25%	overuren-toeslag 60%	

Ongemakentoeslag:

0.00 uur	06.00 uur	18.00 uur	24.00 uur
toeslag 30%	toeslag 0%	toeslag 25%	

- Alle uren die vallen binnen de 7,2 uur normale werktijd en die door deze blokken lopen, krijgen een toeslag van de aangegeven waarden
- Zodra de uren buiten de 7,2 uur vallen is er sprake van overurentoeslag en niet van ongemakentoeslag

Voorbeeld:

15.00 uur	18.00 uur	22.12 uur
toeslag 0%	toeslag 25%	

Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakentoeslagen werkweek 40 uur (art. 17b lid 12 en art. 28 lid 2 en 3)

Dagdienstvenster:

0.00 uur	06.00 uur	18.00	24.00 uur
Dagdienstvenster			

Overurentoeslag:

0.00 uur	05.00 uur	20.00 uur	24.00 uur
toeslag 60%	toeslag 30%	toeslag 60%	

Uren na 8 uur, welke vallen binnen deze blokken krijgen de aangegeven toeslag.
De toeslag vangt aan nadat er 8 uur is gewerkt, dus niet vooraan de dienst

Indien er sprake is van een dienstrooster, waarin meer dan 8 uur per dag wordt gewerkt, bijvoorbeeld in een weekrooster van 4 x 9 uur, dan is er pas sprake van overurentoeslag indien meer dan het aantal uren volgens rooster wordt gewerkt.

Voorbeelden:

10.00 uur	18.00 uur.	20.00 uur	21.00 uur
toeslag 0%	overurentoeslag 30%	overurentoeslag 60%	

15.00 uur	18.00 uur	23.00 uur	24.00 uur
toeslag 0%	ongemakentoeslag 25%	overuren-toeslag 60%	

Ongemakentoeslag:

0.00 uur	06.00 uur	18.00 uur	24.00 uur
toeslag 30%	toeslag 0%	toeslag 25%	

- Alle uren die vallen binnen de 8 uur normale werktijd en die door deze blokken lopen, krijgen een toeslag van de aangegeven waarden
- Zodra de uren buiten de 8 uur vallen is er sprake van overurentoeslag en niet van ongemakentoeslag

Voorbeeld:

15.00 uur	18.00 uur	23.00 uur
toeslag 0%	toeslag 25%	

BIJLAGE VII

Overgangsregeling 40 urige werkweek

Met ingang van 1 januari 2010 wordt de normale arbeidsduur voor werknemers vallend onder Bijlage I gewijzigd van 7,2 uur naar 8 per dag en van 36 uur naar 40 uur per week.

De werknemer kan eenmalig kiezen om de arbeidsduur van 7,2 uur per dag en 36 uur per week te behouden. De werknemer moet dat voor 10 december 2009 schriftelijk aan de werkgever kenbaar maken. Werknemers die voor die datum nog geen keuze hebben gemaakt, krijgen tot 1 april 2010 gelegenheid om dit alsnog te doen.

Indien de werknemer gebruik maakt van deze eenmalige keuzemogelijkheid dan gelden met ingang van 1 januari 2010 voor hem de volgende afwijkende bepalingen:

1. werknemer is geen deeltijdwerknemer zoals bepaald in artikel 1b van de cao.
2. Daar waar in artikel 15b is bepaald dat de normale arbeidsduur per dag 8 uur en per week 40 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer een arbeidsduur van 7,2 uur per dag en 36 uur per week.
3. Daar waar in artikel 16b is bepaald dat bij een vierdaagse werkweek de normale arbeidsduur per dag 9 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer een arbeidsduur van 8 uur en blijft het mogelijk om gedurende een aantal weken vijf dagen van 8 uur te werken, wanneer werknemer en werkgever hierover overeenstemming hebben.
4. Daar waar in artikel 17b lid 8 is bepaald dat een vrije dag 8 uur en een halve vrije dag 4 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer 7,2 uur respectievelijk 3,6 uur.
5. Daar waar in de artikel 18b, 19b en 20b een dag 8 uur en een halve dag 4 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer dat een dag 7,2 uur en een halve dag 3,6 uur is.
6. De garantie uur- en betalingsperiode lonen (die zijn gebaseerd op normale arbeidsduur van 8 uur per dag en 40 uur per week) vanaf 1 januari 2010 zijn niet op werknemer van toepassing. Op werknemer zijn de onderstaande garantielonen van toepassing.

De garantielonen voor volwassen en valide werknemers (vanaf 20 jaar):

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2010 valt:

Groep	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
I	€ 13,44	€ 483,84	€ 1.935,36	€ 2.096,64
II	13,68	492,48	1.969,92	2.134,08
III	13,96	502,56	2.010,24	2.177,76
IV	14,51	522,36	2.089,44	2.263,56
V	14,99	539,64	2.158,56	2.338,44

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2010 valt:

Groep	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
I	€ 13,51	€ 486,36	€ 1.945,44	€ 2.107,56
II	13,75	495,00	1.980,00	2.145,00
III	14,03	505,08	2.020,32	2.188,68
IV	14,58	524,88	2.099,52	2.274,48
V	15,06	542,16	2.168,64	2.349,36

De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen:

1. Voor niet in opleiding zijnde jeugdigen (met 5-daagse werkweek) dat wil zeggen jeugdige werknemers met wie geen leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroeps-onderwijs is aangegaan

Groep I

De staffel is geënt op groep I volwassen en valide werknemers vanaf 20-jarige leeftijd:

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,06	€ 290,16	€ 1.160,64	€ 1.257,36
17 jaar	70%	9,41	338,76	1.355,04	1.467,96
18 jaar	80%	10,75	387,00	1.548,00	1.677,00
19 jaar	90%	12,10	435,60	1.742,40	1.887,60

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,11	€ 291,96	€ 1.167,84	€ 1.265,16
17 jaar	70%	9,46	340,56	1.362,24	1.475,76
18 jaar	80%	10,81	389,16	1.556,64	1.686,36
19 jaar	90%	12,16	437,76	1.751,04	1.896,96

2. Voor in opleiding zijnde jeugdigen (met 5-daagse werkweek) waaronder worden verstaan jeugdige werknemers met wie een leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroeps-onderwijs is aangegaan:

Groep II

De staffel is geënt op groep II volwassen en valide werknemers vanaf 20-jarige leeftijd.

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,21	€ 295,56	€ 1.182,24	€ 1.280,76
17 jaar	70%	9,58	344,88	1.379,52	1.494,48
18 jaar	80%	10,94	393,84	1.575,36	1.706,64
19 jaar	90%	12,31	443,16	1.772,64	1.920,36

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2010 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,25	€ 297,00	€ 1.188,00	€ 1.287,00
17 jaar	70%	9,63	346,68	1.386,72	1.502,28
18 jaar	80%	11,00	396,00	1.584,00	1.716,00
19 jaar	90%	12,38	445,68	1.782,72	1.931,28

BIJLAGE VIII

Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO-Mortel

1. Ziek- en herstelmeldingsprocedure

De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, is verplicht hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor 's morgens 10.00 uur zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris in kennis te stellen. Indien deze dag een zaterdag of een zon- of feestdag of een verlofdag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag vóór 's morgens 10.00 uur te geschieden.

Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens de werktijd ontstaat, moet deze melding terstond na het staken van het werk geschieden.

Deze verplichting laat onverlet de voorschriften van het UWV ter zake van ziekmeldingen.

Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar), dient de werknemer dit binnen 24 uur na de aanvang van de ongeschiktheid schriftelijk te melden aan de arbodienst.

De werknemer is verplicht de werkgever terstond op de hoogte te brengen van zijn herstel.

2. Eigen verklaring

Aan iedere werknemer wordt een aantal blanco Eigen Verklaringen en antwoordenvoloppen verstrekt. De werknemer is verplicht deze Eigen Verklaring reeds op de 1e dag van de ziekmelding aan de werkgever te zenden, ook wanneer de volgende dag het werk wordt hervat.

(zie model eigen verklaring)

3. Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot het moment dat door of namens de werkgever contact is opgenomen (telefonisch, dan wel d.m.v. een bezoek), echter maximaal gedurende vijf dagen.

De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan een arts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

Na het eerste controlebezoek, of na vijf dagen, dient de werknemer gedurende drie weken 's morgens tot 10.00 uur en 's middags tussen 12.00 en 14.30 uur thuis te zijn, tenzij de bedrijfsarts toestemming geeft om van huis te gaan.

De werknemer dient er rekening mee te houden dat namens de werkgever contact kan worden opgenomen door een door hem ingeschakelde Arbodienst. Dit contact kan bestaan uit een uitnodiging op het spreekuur te verschijnen, dan wel uit een bezoek van of telefonisch gesprek met de bedrijfsarts/ bedrijfsverpleegkundige.

4. Maak bezoek mogelijk

De werknemer dient controlebezoek door de Arbodienstmedewerkers mogelijk te maken. Deze moeten in staat gesteld worden de werknemer in zijn woning of op zijn verpleegadres te bezoeken.

5. Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis), behoort hij dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.

6. Verblijf in het buitenland

De werknemer die zich in het buitenland bevindt en arbeidsongeschikt wordt, dient zich te houden aan het bepaalde onder punt 1.

Ingeval van ziekmelding tijdens het verblijf in het buitenland dient de werknemer terstond naar Nederland terug te keren, na schriftelijke toestemming van huisarts en/of behandelend arts in het buitenland en na overleg met de arbodienst, tenzij de werkgever telefonisch of schriftelijk toestemming verleent het verblijf in het buitenland te continueren.

De werknemer dient voor vertrek toestemming van de bedrijfsarts/ arts arbodienst te hebben indien hij tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven.

7. Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de Arbodienst dient de werknemer gevolg te geven.

Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid of ziekenhuisopname) dan behoort hij dit onmiddellijk aan de werkgever mede te delen. De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

8. Genezing niet belemmeren

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen dat zijn genezing niet wordt belemmerd. Dit ter beoordeling van de arbodienst.

9. Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de (bedrijfs)arts vastgesteld.

10. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient hij niet een speciale opdracht daartoe af te wachten.

Indien men opnieuw het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de bedrijfsarts/arts arbodienst te verschijnen.

11. Bezwaren tegen hersteldverklaring

Indien de werknemer na een bepaalde datum weer geheel of gedeeltelijk geschikt geacht wordt zijn werkzaamheden te hervatten terwijl de werknemer van mening is, dat hij op genoemde datum nog steeds arbeidsongeschikt is, dient hij een 2e mening/second opinion aan te vragen bij het UWV.

Sancties

Indien de werknemer zich niet houdt aan de bovengenoemde bedrijfsvoorschriften bij ziekte gedurende de eerste 52 weken kan de werkgever besluiten tot het opleggen van sancties, tenzij de werknemer aantoonbaar dat de overtreding van een controlevoorschrift hem niet verweten kan worden.

SANCTIEREGLEMENT

A Overtredingen	Sanctie
1e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2e overtreding	3 dagen aanvulling inhouden
3e overtreding	6 dagen aanvulling inhouden
4e overtreding	9 dagen aanvulling inhouden
5e overtreding	12 dagen aanvulling inhouden
6e en volgende	idem
B. Geen arbeidsongeschiktheid	geen loondoorbetaling

Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften zal de sanctie worden opgelegd die geldt bij de som van deze overtreden voorschriften. Hierbij geldt een referteperiode van één kalenderjaar.

DE 2E MENING

De werknemer die geen salaris krijgt doorbetaald omdat de werkgever (na advies van de bedrijfsarts van de Arbodienst) van mening is, dat de werknemer in staat is "zijn arbeid" te verrichten, kan zich tot het UWV wenden voor een onafhankelijk oordeel.

Deze "second opinion" houdt in dat het UWV een medische keuring zal verrichten. Indien het UWV van mening is, dat er inderdaad sprake is van arbeidsongeschiktheid worden de kosten van de verstrekte uitkering en de medische keuring verhaald op de werkgever. Is er naar het oordeel van het UWV geen sprake van arbeidsongeschiktheid, dan worden de genoemde kosten verhaald op de werknemer.

Wanneer de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het UWV kan hij in beroep gaan bij de sector Bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank.

Ook de werkgever kan het UWV verzoeken een second opinion uit te voeren.

MODEL
Eigen Verklaring

Naam:

Adres:

Postcode:

Woonplaats:

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

.dag200

voor 10.00 uur / tussen 10.00 en 15.00 uur / na 15.00 uur *)

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

ja / nee *)

b. Is het een bedrijfsongeval?

ja / nee *)

c. Is het een verkeersongeval?

ja / nee *)

3. Met ingang van welke dag denkt u weer arbeidsgeschikt te zijn?

a. O dag200 *)

b. O onbekend *)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

tel:

Aldus naar waarheid ingevuld d.d. 200

Naam:

.....

Handtekening:

.....

1. *) Doorhalen van niet van toepassing is.

BIJLAGE IX

Werkgelegenheidsplan Betonmortelsector

Inleiding

De crisis is in alle sectoren in Nederland aanwezig. Ook in de betonmortel zal de crisis zijn intrede doen. Daarom is het noodzakelijk dat deze sector voorbereid is. De omvang en duur van de crisis is nog onbekend. De sector is zich echter aan het voorbereiden. Een belangrijk onderdeel van die voorbereidingen is het zorgen voor (behoud van) werkgelegenheid in de sector.

De economische crisis zal de werkgelegenheid in de betonmortelbranche onder druk gaan zetten. De werkgevers zijn zich er van bewust dat het personeel het kapitaal van de onderneming is. Een goede chauffeur, planner, betontechnoloog, etc. zijn onmisbaar voor een goed lopende betonmortelcentrale. Door de terugval in de bouw met als gevolg een terugval in de afzet van betonmortel zal er een periode komen waarin er voor een deel van de werknemers minder werk zal zijn.

Niemand weet hoe lang en hoe diep de teruggang in de vraag naar betonmortel zal zijn.

Na de teruggang wordt echter ook weer een groei verwacht. In deze groeiperiode zal het belangrijk zijn om voldoende gekwalificeerd personeel te hebben.

Bij de kabinetsplannen is ook een sociaal akkoord afgesloten. Dit bevat plannen die het kabinet samen met werkgeversverenigingen en vakbonden heeft vastgesteld. In het sociaal akkoord (brief 25 maart 2009 SZW) worden maatregelen genoemd op de volgende 3 thema's:

- Tegengaan van werkloosheid
- Bevorderen van een verantwoorde loonontwikkeling
- Houdbaarheid van de overheidsfinanciën en pensioenen

Met dit werkgelegenheidsplan vult de betonmortelbranche het eerste punt verder in.

In dit werkgelegenheidsplan wordt aangegeven hoe de werkgelegenheid in de branche op peil te houden. Hierbij wordt er steeds van uit gegaan dat het doel is om zoveel mogelijk mensen te behouden voor de sector. Alle regelingen die in dit plan genoemd zijn gelden uitsluitend voor de looptijd van dit werkgelegenheidsplan.

Het plan gaat van de volgende uitgangspunten:

- a. De oplossingen beginnen binnen het bedrijf
- b. Bij te weinig werk binnen het bedrijf wordt gekeken binnen de branche
- c. Het zo snel mogelijk vinden van nieuw werk bij ontslag
- d. De oplossingen zijn vooral gericht op de risicovolle functies

Het plan bevat de volgende onderdelen:

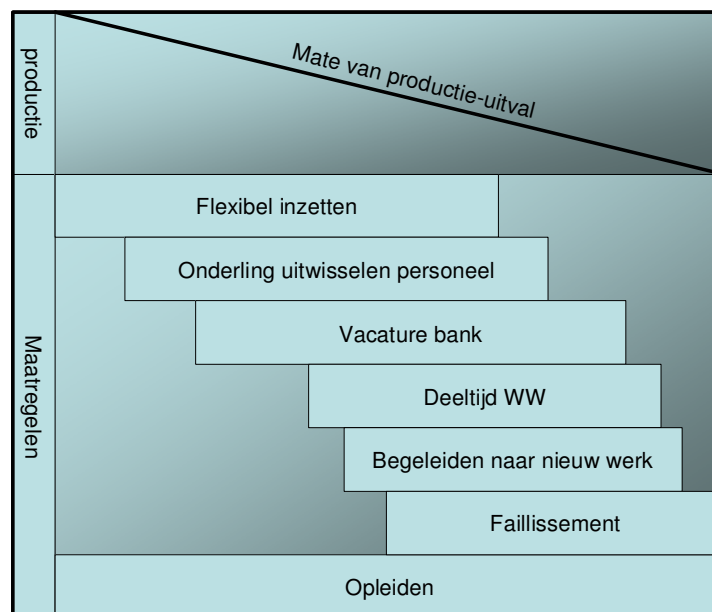
- Risicovolle functies
- Oplossingen:
 - Scholing
 - Flexibel inzetten van mensen
 - Ontsluiten van arbeidsmarktinformatie
 - Omgaan met deeltijd-WW
 - Begeleiden naar nieuw werk
 - Regelingen bij faillissement
- Organisatie
 - Organisatiestructuur
 - Planning
 - Financiering

Risicovolle functies

Bij een terugval in vraag naar betonmortel en de daarbij behorende terugval van productie zal het werk van de chauffeurs (50% van de medewerkers) en betonpompmachinisten (10% van de medewerkers) direct terugvallen. Deze groep werknemers heeft dan ook het grootste risico op ontslag bij een grote terugval in de vraag. Het is echter wel een groep met specifieke vakkennis, die bij de toekomstige groei weer hard nodig is voor de sector.

Oplossingen

De oplossingen zijn er in eerste instantie op gericht om voor de werknemers binnen de betonmortelbranche te houden. Gezien de zwaarte van de economische crisis zijn er ook oplossingen voor het zo snel mogelijk weer aan het werk krijgen van medewerkers bij andere branches. De oplossingen zijn dan ook gerelateerd aan de mate van teruggang in productie zoals hieronder geschetst.



Opleiden

Kennis is de basis van goed beton. Betonmortel wordt geleverd met een belangrijke dosis kennis. De betonmortelcentrales zijn daarom voortdurend bezig met scholing. Cursussen worden nu naar voren geschoven zodra de productie binnen een bedrijf terugvalt, zodat in de rustige tijden werknemers bijgeschoold worden. Scholing is ook belangrijk als mensen niet bij een bedrijf kunnen blijven werken en is zelfs een belangrijke voorwaarde in de deeltijd WW.

De chauffeurs zijn verplicht hun vakbekwaamheid op peil te houden. Hiervoor moeten zij binnen 7 jaar 35 uur aan cursussen doen, die vallen binnen de door de EU aangewezen geldende code vakbekwaamheid. Binnen de betonmortelbranche willen we het niveau van de chauffeurs binnen 5 jaar op peil hebben en de opleidingen zoveel als mogelijk naar voren schuiven.

Naast de chauffeurs zal ook voor de betonpompmachinisten een cursus worden opgezet. Hiervoor zijn er nu nog geen cursussen. Deze cursus, die in 2009 zal worden opgezet en vervolgens uitgerold in 2010, zal vooral gericht zijn op het veilig werken met betonpompen.

Cursussen:

- Cursustraject vakbekwaamheid chauffeurs
- Opzetten cursustraject: werken met de betonpomp

Flexibel inzetten van mensen

Het flexibel in te zetten van eigen mensen minimaliseert het inhuren van externen. Hierdoor wordt ook voorkomen dat er onnodig wordt overgewerkt, terwijl er wel gedwongen ontslag dreigt. De betonmortel CAO geeft reeds een reeks van mogelijkheden om werknemers flexibel in te zetten, zodat mensen binnen bedrijven ingezet kunnen worden daar waar nodig. Het gaat hierbij om het gebruik maken van tijd voor tijd en het inzetten op andere centrales binnen het bedrijf. Om werkgevers en werknemers te ondersteunen wordt er een vraagbaak opgericht bij de VOBN.

Inhuur externen

Als er sprake is van inhuur zal het eigen personeel eerst gevraagd worden te werken, indien zij volgens het rooster vrij hebben. Deze uren worden vergoed conform de overwerkregeling.

Externe inhuur vindt pas plaats als eigen personeel niet beschikbaar is. Ingeval van crisis zal externe inhuur bij derden, niet VOBN-leden, eerst worden afgebouwd, alvorens eigen personeel wordt ontslagen

Ontsluiten van arbeidsmarktinformatie

Om te voorkomen dat werknemers de branche verlaten terwijl er nog genoeg werk bij andere betonmortelcentrales is, is het belangrijk te weten waar het werk is. Onderlinge uitwisseling van medewerkers op het niveau van het inzetten van enkele uren tot dagen, is dan een mogelijkheid, evenals het aangaan van een nieuw dienstverband bij een andere betonmortelcentrale, met behulp van een vacaturebank.

Onderling uitwisselen personeel

Om werknemers voor de branche te behouden, wordt de informatie over vraag en aanbod centraal gecoördineerd door de VOBN. Hier wordt een databank bijgehouden met daarin alle mensen die bij de centrales beschikbaar zijn. Centrales die mensen nodig hebben nemen eerst contact op met de beheerder van de databank om te kijken of er mensen beschikbaar zijn. Hiermee wordt voorkomen dat er onnodig uitzendkrachten ingehuurd worden.

Uitgangspunten:

- mensen worden onderling in en uitgehuurd op basis van een standaard tarief en reiskosten. Het tarief is gebaseerd op de salarissen in de CAO behorende bij de functie en de daarbij behorende sociale lasten. Het tarief is 1,5 maal het CAO loon behorende bij de functie die de persoon heeft.
- Werknemers blijven in dienst bij de ondernemingen waar zij reeds werkzaam waren
- Functies met een cruciale marktgevoelige rol komen niet in aanmerking (bijvoorbeeld: commerciële functies en technologische functies)
- Het systeem wordt getoetst door de NMa

Vacaturebank betonmortelbranche

Betonmortel heeft een lokale werksfeer. Ook al gaat het landelijk minder, lokaal kan het nog steeds goed zijn en zullen er zelfs nog mensen nodig zijn. Daarbij komt dat het werknemersbestand vergrijsd is. Veel oudere werknemers zullen de aankomende tijd (vervoegd) met pensioen gaan, waardoor vacatures ontstaan.

Om een match te kunnen maken binnen de branche start de VOBN een "vacaturebank". In deze vacaturebank moeten alle bedrijven hun vacatures aanmelden. De bedrijven met boventallig personeel moeten deze bank raadplegen en contact zoeken met de bedrijven die nog mensen nodig hebben.

Uitgangspunten:

- Het gaat om functies die binnen de CAO vallen
- De werkzoekenden moeten door uitval van afzet werkloos dreigen te worden
- De bedrijven en werkzoekenden moeten zelf het arbeidscontract en onderhandelingen voeren
- Een keer per maand worden de resultaten van de vacaturebank schriftelijk gerapporteerd aan CAO partijen

Omgaan met deeltijd-WW

De regeling in het kort

Bij de deeltijd-WW wordt een werknemer voor maximaal 15 maanden voor een deel (maximaal 50%) in de WW geplaatst. Dit betekent dat hij voor minimaal 50% nog werkzaam is bij het bedrijf en dus ook in dienst blijft bij het bedrijf. In de tijd dat deze mensen niet werkzaam zijn bij het bedrijf moet aan een scholingsverplichting voldaan worden. Deze scholingsverplichting kan verder ingevuld worden vanuit het hoofdstuk scholing.

De werknemer krijgt, bij 50% deeltijd-WW, in deze periode voor 50% salaris van zijn werkgever en de rest van het UWV (aanvulling van 70% van het overgebleven salaris). Hiermee komt een medewerker op 85% van zijn salaris.

Een bedrijf kan maar één keer deeltijd-WW voor het bedrijf aanvragen.

Wanneer een onderneming in de sector gebruik gaat maken van de deeltijd ww wordt de ww uitkering aangevuld met 10% van het loon voor de duur van de deeltijd ww-aanvulling..

Begeleiden naar nieuw werk

Indien er toch ontslagen wordt dan zal er actief begeleid worden naar nieuw werk. Naast de vacaturebank van de VOBN zal er contact opgenomen worden met de mobiliteitscentra. In overleg met de mobiliteitscentra zullen de mensen die ontslagen worden, aangemeld worden. Deze mensen krijgen hiermee dubbele kansen: via de VOBN vacaturebank en via de mobiliteitscentra.

Faillissement

Werknemers die op 1 april 2009 werkzaam zijn bij een onderneming die valt onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds danwel daarvoor gedispenseerd is ontvangen, wanneer ze werkloos worden vanwege een faillissement, een aanvulling op hun ww-uitkering. Dit bedrag ter hoogte van 26 x 10% van het weksalaris wordt in één keer uitgekeerd. De regeling geldt zolang er budget is. Hiervoor wordt in het SFM fonds een reservering gemaakt.

Bij groepswerk (collectief ontslag of faillissement) worden de regiobestuurders van de bonden ingeschakeld.

Bij individueel ontslag meldt de werknemer zich bij de bond voor de aanvulling ww.

Behoud aanvullingsregeling pensioen

Er is sprake van vrijwillige voortzetting van de aanvullingsregeling van de pensioenregeling (55+regeling) voor maximaal drie jaar voor werknemers in de leeftijd van 59 jaar en ouder in het geval van onvrijwillige werkloosheid. Dit zal door de eigen werkgever gefinancierd worden. Wanneer er gebruik gemaakt wordt van deze regeling, dan is men verplicht om op 62 jarige leeftijd vervroegd met pensioen te gaan.

Wanneer er sprake is van een onvrijwillige werkloosheid als gevolg van een faillissement dan zal deze regeling door het SVM gefinancierd worden. In het geval van werkgevers die dispensatie voor deze pensioenregeling hebben, dient dit door de werkgever geregeld te worden.

Organisatie

Het behouden van werknemers met de genoemde oplossingen zal een actieve houding van werkgevers en werknemers eisen. Om de oplossingen ook tot activiteiten en resultaten om te zetten zal de VOBN zich inrichten voor deze taken en zullen CAO-partijen een actieve rol hebben in dit actieplan.

Organisatiestructuur

Het monitoren van de voortgang en het beoordelen van de resultaten vindt plaats door de CAO-partijen. Werkgevers en werknemers kijken of de genomen maatregelen volgens planning uitgevoerd worden. Zij beoordelen of de behaalde resultaten ook het beoogde effect hebben, namelijk:

- Het aan het werk houden van de medewerkers binnen de bedrijven
- Het behouden van vakmensen voor de branche

- Het begeleiden van mensen naar nieuw werk

Indien de resultaten niet het gewenste effect hebben, komen CAO partijen met voorstellen tot bijsturing van het plan.

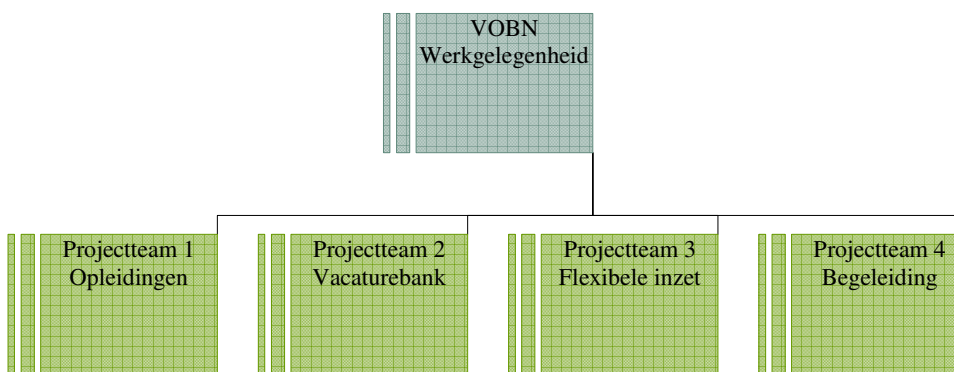
De uitvoering van het plan ligt bij het VOBN. De activiteiten zullen in 4 projecten uitgevoerd worden. De projectteams worden bemenst vanuit de VOBN. De 4 projectteams zijn:

- Opleidingen
- Vacaturebank
- Flexibele inzet
- Begeleiding

Indien de resultaten niet het gewenste effect hebben, komen CAO partijen met voorstellen tot bijsturing van het plan.

De uitvoering van het plan ligt bij het VOBN. De activiteiten zullen in 4 projecten uitgevoerd worden. De projectteams worden bemenst vanuit de VOBN. De 4 projectteams zijn:

- Opleidingen
- Vacaturebank
- Flexibele inzet
- Begeleiding



Planning

De looptijd van het plan bedraagt 21 maanden te weten t/m 31 december 2010. In onderstaande tabel wordt een globale tijdsplanning voor de activiteiten gegeven.

Voor de eerste 12 maanden van de activiteiten is een planning opgezet. Hiermee zal het plan niet stoppen. In de negende maand zal een plan voor de volgende 12 maanden gemaakt worden, welke na maand 12 ingezet kan worden.

Voor iedere vergadering van de CAO-partijen wordt een schriftelijke rapportage ter beschikking gesteld over de voortgang door de VOBN.

Acties	Voorbereiding	Uitvoering
Cursustraject vakbekwaamheid truckmixerchauffeurs	3 maanden	1 jaar en 6 maanden
Cursustraject: werken met de betonpomp	6 maanden	1 jaar en 3 maanden
Vraagbaak flexibel inzetten		21 maanden
Opzetten database (uitlenen en vacatures)	3 maanden	
Vullen en bijhouden database		1 jaar en 9 maanden
maken van matches		1 jaar en 9 maanden
Administratie uitgevoerde		21 maanden

acties		
Vergaderingen CAO partijen		5 keer per jaar

Financiering

Bovengenoemde maatregelen gaan in totaal € 3 miljoen kosten. De kosten worden als volgt gefinancierd:

- De aanvulling deeltijd-ww wordt door de werkgever betaald waar de werknemers werkzaam zijn
- De cursussen worden betaald door de werkgevers waar de werknemers werkzaam zijn
- De ww-aanvulling bij faillissement wordt uit het SFM betaald
- Bij de regeling m.b.t. behoud aanvullingsregeling pensioen wordt dit door de werkgever betaald. Tenzij dit aangevraagd wordt bij faillissement, dan wordt dit door het SVM gefinancierd.
- Het voorbereiden en opzetten van cursussen worden door de VOBN betaald
- De werkzaamheden rond de vacaturebank en de uitleen tussen bedrijven wordt betaald door de VOBN

BIJLAGE X

OVERZICHT VAN BETON- EN BOUWGEORIËNTEERDE OPLEIDINGEN, CURSUSSEN EN TRAININGEN

Sommige van de cursussen en trainingen in onderstaand overzicht komen in aanmerking voor subsidie vanuit het SFM.

Voor een volledige omschrijving van de genoemde cursussen en trainingen wordt verwezen naar de VOBN-studiegids.

MATERIAALKENNIS / TECHNOLOGIE	
Trainingen	Doel
Algemene basiskennis Beton	Introductie in het algemeen over beton en het vak betontechnologie
Betonlaborant	Zelfstandig uitvoeren van laboratoriumwerkzaamheden behorend bij vervaardiging en controle van betonspecie en beton
Nascholing Betonlaborant	Gediplomeerde betonlaboranten de gevolgen van de NEN-EN 206 en NEN 8005 voor de praktijk bijbrengen
Toeslagmaterialenlaborant	Verschaffen van benodigde vaardigheden voor achtergrondkennis van laboratoriumwerkzaamheden bij productie en/of controle van toeslagmaterialen
Metselmortellaborant	Bijbrengen van benodigde kennis en vaardigheden t.a.v. beproevingen aan diegenen die laboratoriumwerkzaamheden uitvoeren bij de productie van betonmortel.
Basiskennis Betontechnologie	Eenduidige basis in drie opleidingen op betontechnologisch gebied: - Betontechnoloog BV - Betontechnologisch adviseur BV - Betononderhoudkundige BV
Practicum Betontechnologie	Enige vaardigheid geven aan toekomstige Betontechnoloog BV, die geen diploma Betonlaborant BV heeft, op het gebied van laboratoriumwerkzaamheden
Betontechnoloog	Opleiding tot functionaris "Betontechnoloog" als bedoeld in art. 10 VBT, art. 9.6.1 NEN 8—5 en BRL 1801
Betontechnologisch adviseur	Opleiding voor medewerker die in alle situaties moet adviseren over samenstelling en verwerken van betonspecie.
Temperatuurbeheersing van verhardend beton	Inzicht in technisch en economisch verantwoorde temperatuurbeheersing

BOUWKUNDE / TECHNIEK	
Trainingen	Doel
Lezen van bestek en tekeningen	Inzicht in functie en gebruik van bestek en tekeningen
Basiskennis bouw en uitvoering	Inzicht bieden in en vertrouwd maken met de bouwsector
Basiscursus Betonuitvoering	Inzicht bieden in het proces van beton verwerken en nabehandelen
Bekistingen uitvoering	Kennis bijbrengen van diverse uitvoeringsaspecten
Elementaire Bouwkunde-A	Vergroten van inzicht in de bouw
Verwerken van beton	Kennis van vaklieden, die zich bezighouden met het verwerken van beton, oprissen en verrijken

LOGISTIEK	
Trainingen	Doel
Veilig werken met wiel-laadenschap	Aanbieden van kennis en vaardigheden voor het veilig bedienen van de wiellaadschap
Kraanmachinist	Inzicht, kennis en vaardigheden verkrijgen in veilig en efficiënt werken met hijswerktuigen
Praktijkopleiding Voorraadbeheer	Aanbieden van kennis en vaardigheden om invloed uit te oefenen op de voorraadpositie van het bedrijf
Transportplanning	Verwerven van kennis en inzicht voor efficiënte inzet van middelen en planning van ritten
Transportleider	Verwerven van kennis en vaardigheid voor begeleiden, sturen en optimaliseren van het logistieke proces en transport van betonmortel

VAKOPLEIDING TRANSPORT EN LOGISTIEK	
Training	Inhoud
Vakopleiding en basis-cursus Truckmixerchauffeur	Module binnen Vakopleiding Chauffeur Beroepsgoederenvervoer. Te kiezen als specialisatie in het laatste halfjaar. De leerling verkrijgt een leerlingplaats bij een betonmortelbedrijf. Gedurende deze stage wordt een basiscursus gegeven van in totaal 5 werkdagen verspreid over 5 weken. De basiscursus is ook toegankelijk voor reeds werkende truckmixerchauffeurs. CAO-partijen stellen jaarlijks gezamenlijk de opleidingsbehoefte en het daarvoor benodigde budget vast

BIJLAGE XI

VOORBEELD VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

1.
.....

hierna te noemen de werkgever,

en

2.
geboren

hierna te noemen de werknemer, verklaren heden te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de werknemer zich verbindt met ingang van

.....

in dienst van de werkgever arbeid te verrichten op de grondslagen en de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen en het bedrijfsreglement 1), zoals deze voor de onderneming van de werkgever zijn vastgesteld.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

De werknemer verklaart tevens een exemplaar van de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen alsmede van het bedrijfsreglement ¹⁾ van de werkgever te hebben ontvangen, van de daarin neergelegde bepalingen goede nota te hebben genomen, zich met de inhoud van deze stukken volkomen te verenigen en zich daarnaar te zullen gedragen.

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van:

en op grond hiervan ingedeeld in de functiegroep:

Het bruto individueel loon voor de werknemer bedraagt € bruto per

Aldus in duplo opgemaakt te
..... 200..

De werkgever:

De werknemer:

1) Doorhalen indien geen bedrijfsreglement aanwezig is.

Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clausule te doen ondertekenen door zijn wettelijke vertegenwoordiger(ster), (vader, moeder, voogd of voogdes).

Ondergetekende, in zijn (haar) kwaliteit van wettelijke vertegenwoordiger(ster) van de minderjarige werknemer

verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd.

(Handtekening)

BIJLAGE XIII

TREFWOORDENLIJST	ARTIKEL	PAGINA
Aansprakelijkheid	9	9
– gebruik eigen vervoermiddel		
Adressenlijst organisaties		89
ANW-hiaat	46	46
Arbeidsduur	15a, 15b., Bijlage VI	13, 17
Arbeidsomstandigheden	34, 35, 36, 37	40, 41
Arbeidsongeschiktheid	12.7	12
Arbeidsovereenkomst	12.1	11
– beëindiging van de -	12.3	11
Bedrijfsgezondheidszorg	34	40
Bedrijfsreglement	1.h, 5, 8.4, 8,7m 20a.4	5, 7, 8, 9, 26
Bedrijfssluiting	10, 19a lid 5a, 19b lid 5a	9, 22, 28
Bedrijfsvoorschriften	Bijlage VIII	75
Bovenwettelijke uitkering	30	36
Cursussen, vergoeding kosten		
– op verzoek van werknemer	41.4	44
– op verzoek van werkgever	41.3	44
– overzicht cursusaanbod	Bijlage X	85
Deeltijd	1.b	6
	15a lid.3.a, 15b lid 3.a	14 en 18
	21a, lid 2	27
	21b lid 2,	33
	30 lid 1.c	37
	31 lid 3	38
	31 lid 6	39
Definities	1	5
Diplomatoeslag	38.5	42
– EHBO/Bedrijfshulpverlening	38.1	41
Dienstjarentoeslag	38.2	42
Dienstrooster	8.5	9
	15a.1, 15a.2 en 15a.3	13 en 14
	17a.1 en 17a.2	15
	17a.5.b en 17a.11	16
	15b.1, 15b.2 en 15b.3	17
	17b.1 en 17b.2	19
	17b.5 en 17b. 11	20
Dispensaties	4,	7
	7.4	8
Eindejaarsuitkering WAO/IVA	30.f	37

Feestdagen	18a 18b	21 27
Functie-indeling	Bijlage I, Bijlage IV	48 61
Fusie	10	9
Garantielonen	1 Bijlage I, art. 4	6 54
Gewetensbezwaren	13	12
Indiensttreding	12	11
Inloopschaal	Bijlage I, art. 4.e.1 Bijlage III, art. 2.3	56 en 57 60
Jeugdige werknemers	21a lid 2 21b lid 2 24.2	26 33 34
– garantielonen	Bijlage I, art. 4 lid 1.d	55 en 56
Loopbaanbeleid	Bijlage IV	66
Levensloop	45	46
Loopduur	2	6
Maaltijd	38.8	42
Ongemakkentoeslag	15a.1.c 17a.11 17a.12 15b1.c 17b.11 17b.12 28.2 28.4 Bijlage VI	13 16 17 17 20 21 35 36 71
Ongevallenverzekering	32	39
Onwerkbaar weer	29	36
Ontslag		
– Collectief	12.5	11
– Onrechtmatig	12.6	11
Opzegging	12.4	11
Oudere werknemers	Bijlage III 16a, 17a.6 19.2	14 16 27
Overlijdensuitkering	33.2	39
Overwerk	17a, 17b Bijlage V	15 19 67
– Toeslag	28 Bijlage V	35 67

	Bijlage VI	71
Pensioen	42, 43	45
Prestatietoeslag	25	34
Proeftijd	12.2	11
Reiskosten	20a.3	26
	20b.3	32
	39, 40	43
Reisuren	40	43
Sanctiereglement bij bedrijfsvoorschriften	Bijlage VIII	75
Schade werknemer	38.4	42
Schadevrij rijden, premie-	26	34
Scholing	41	43
	Bijlage X	85
SFM	48	46
Spaarloon	47	46
Uitzendkrachten	14	12
Vakantiedagen	19a.2	21
	19b.2	27
Vakantietoeslag	27	35
Vakbondsactiviteiten in de onderneming	11	10
Vakbondscontributie	23.4	34
Vakopleiding	Bijlage X	84
Vergoedingen en toeslagen	38	41
Verlof en vrijaf	19a	21
	19b	27
– Geoorloofd met behoud van loon	20a	25
	20b	31
– bijzonder	21a	26
	21b	33
Verplichtingen		
– van werkgevers- en werknemersorganisaties	6	7
– van werkgevers	7	8
– van werknemers	8	8
Verschoven werktijd	17a	15
	17b	19
– ongemakentoeslag	28.2	35
	28.4	36
Vroegpensioen	44	46
Werkgelegenheidsplan betonmortelsector	Bijlage IX	79
WAO		
– reïntegratiebonus	3.1.c	37
Werkings sfeer	3	6
Werkkleding	38.3	42
Werktijden	15a	13
	15b	17

– regeling	Bijlage V	67
Wintersluiting	Bijlage V	70
WW-uitkering, aanvullingen op -	49	47
Zorgverlof		
– palliatief	19a.12	24
	19b.12	30
– kortdurend	19a.13	24
	19b.13	31
– onbetaald	19a.14	24
	19b.14	31