

**CAO AFBOUW**

**2005 – 2007**

## STATUTENWIJZIGING STICHTING

Heden, vierentwintig oktober tweeduizend vijf,  
verscheen voor mij, Mr. Jaap Wijnand van Zaane, notaris te Amsterdam:  
mevrouw drs. Pauline Irene Esmeralda Vonk, houdster van een  
paspoort met nummer NG8370766,  
wonende te 2716 EB Zoetermeer, Berglaan 41, geboren te Utrecht op een mei  
negentienhonderd negenenzestig, gehuwd,  
tot het verlijden van deze akte gemachtigd in na te melden bestuursvergadering.  
De comparant, handelend als gemeld, verklaarde het volgende:  
in de bestuursvergadering van de stichting: Stichting Aanvullingsfonds  
Werknemersverzekeringen voor het Stukadoors-, Afbouw-, en  
Terazzo-/Vloerenbedrijf, gevestigd te Rijswijk, kantoorhoudende te 2282 MZ  
Rijswijk, Burgemeester Elsenlaan 321,  
gehouden te Huizen op zeventien juni tweeduizend vijf, waarvan een exemplaar  
der notulen aan deze akte is gehecht, werd besloten de statuten van de stichting te  
wijzigen;  
dat de stichting is opgericht bij akte op eenendertig december tweeduizend twee  
voor notaris Mr. J.D.M. Schoonbrood te Rotterdam verleden en dat de statuten van  
de stichting sindsdien niet zijn gewijzigd.  
Van de toestemming door de partijen betrokken bij de CAO blijkt uit een aan deze  
akte gehechte kopie van een brief van drie oktober tweeduizend vijf.  
In verband met het vorenstaande verklaarde de comparant, handelend als gemeld,  
de statuten van genoemde stichting te wijzigen als volgt:  
Artikel 2 vervalt en wordt vervangen door een nieuw artikel 2, luidende als volgt:  
Artikel 2  
Het Fonds heeft ten doel het direct dan wel indirect verstrekken van suppleties op  
door werknemers te ontvangen sociale verzekeringsuitkeringen alsmede het geven  
en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het  
fonds, met inachtneming van hetgeen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor  
het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, of enige andere daarvoor  
in de plaats tredende regeling van lonen en arbeidsvoorwaarden, is bepaald,  
alsmede in de hierna bedoelde nadere voorwaarden, mits evengenoemde  
Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn op vorenbedoelde  
werknemers, indien dezen de arbeid zouden verrichten in dienstbetrekking.  
Evenbedoelde nadere voorwaarden, waaronder de hiervoor bedoelde suppleties  
worden toegekend, alsmede de wijze waarop zulks geregeld is, zijn vastgesteld in  
één of meerdere reglementen.

**Slotakte**  
De comparant is mij, notaris, bekend en de identiteit van de bij deze akte  
betrokken comparant is door mij, notaris, aan de hand van het daartoe bestemde  
document vastgesteld.  
Deze akte in minuut opgemaakt is verleden te Amsterdam op de datum, in het  
hoofd van deze akte vermeld.

Na zakelijke opgave en toelichting van de inhoud van deze akte aan de comparant, heeft deze verklaard van de inhoud van deze akte tijdig tevoren te hebben kennisgenomen en op volledige voorlezing daarvan geen prijs te stellen.

Vervolgens is deze akte na beperkte voorlezing door de comparant en mij, notaris, ondertekend.

(Waarna ondertekening volgt.)

## UITGEGEVEN VOOR AFSCHRIFT

### **STATUTEN:**

#### **Naam en zetel.**

##### **Artikel 1.**

- 1.1. De stichting draagt de naam: Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf (hierna verder ook te noemen: "het Fonds").
- 1.2. Zij is gevestigd in de gemeente Rijswijk (Zuid-Holland).

#### **Doel.**

##### **Artikel 2.**

Het Fonds heeft ten doel het direct dan wel indirect verstrekken van suppleties op door werknemers te ontvangen sociale verzekeringsuitkeringen alsmede het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds, met inachtneming van hetgeen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, of enige andere daarvoor in de plaats tredende regeling van lonen en arbeidsvoorwaarden, is bepaald, alsmede in de hierna bedoelde nadere voorwaarden, mits evengenoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn op vorenbedoelde werknemers, indien dezen de arbeid zouden verrichten in dienstbetrekking. Evenbedoelde nadere voorwaarden, waaronder de hiervoor bedoelde suppleties worden toegekend, alsmede de wijze waarop zulks geregeld is, zijn vastgelegd in één of meerdere reglementen.

#### **Middelen.**

##### **Artikel 3.**

Het Fonds tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:

- a. betalen van aanvullende uitkeringen;
- b. andere wettige middelen, die voor het gestelde doel bevorderlijk zijn.

#### **Deelnemers.**

##### **Artikel 4.**

Deelnemende organisaties aan het Fonds zijn:

- a. de vereniging : De Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, (bij afkorting geheten NOA), gevestigd te Utrecht;
- b. de vereniging : De Nederlandse Bond voor de Bouw- en Houtnijverheid (bij afkorting geheten : FNV Bouw), gevestigd te Woerden;
- c. de vereniging : De Nederlandse Christelijke Bond van Werknemers in de Hout- en Bouwnijverheid (bij afkorting geheten: de Hout- en Bouwbond CNV), gevestigd te Odijk.

#### **Verplichtingen.**

##### **Artikel 5.**

- 5.1. In het Fonds wordt deelgenomen door de werkgevers en werknemers op wie de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terazzo-/Vloerenbedrijf van toepassing is, dan wel een zodanig andere arbeidsovereenkomst of bindend opgelegde regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden, die voor evenbedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomst in de plaats zal treden.
- 5.2. De werkgevers en werknemers als bedoeld in het vorige lid zijn verplicht tot naleving van de bij of krachtens deze statuten en het hierna in artikel 13 bedoelde reglement te hunnen aanzien gemaakte bepalingen. Vorenbedoelde naleving kan, ook voor wat de betaling van de in artikel 6 sub a bedoelde bedragen betreft, in rechte gevorderd worden.

### **Geldmiddelen.**

#### **Artikel 6.**

Het vermogen van het Fonds wordt gevormd door:

- a. de jaarlijks volgens deze statuten vast te stellen door de werkgevers te storten werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terazzo-/Vloerenbedrijf, dan wel een zodanig andere arbeidsovereenkomst of bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, die voor deze Collectieve arbeidsovereenkomst in de plaats treedt;
- b. (overheids)subsidies, donaties en renten;
- c. hetgeen het Fonds door, erfstelling, legaat, schenking of op enigerlei andere wijze verkrijgt.

### **Bestuur.**

#### **Artikel 7.**

- 7.1. Het bestuur van het Fonds bestaat uit zes leden, te benoemen door de in artikel 4 genoemde deelnemende organisaties van werkgevers en werknemers en wel:
- drie door NOA;
  - twee door FNV Bouw;
  - één door de Hout- en Bouwbond CNV.
- 7.2. Elk van de in het vorige lid genoemde organisaties benoemt een plaatsvervanger, die bij afwezigheid van het bestuurslid, aangewezen door dezelfde organisatie, gerechtigd is diens plaats in te nemen.
- 7.3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee voorzitters en twee secretarissen, en wel één voorzitter en één secretaris uit de werkgeversbestuursleden en één voorzitter en één secretaris uit de werknemersbestuursleden. De beide voorzitters hebben afwisselend gedurende een kalenderjaar de leiding van de bestuursvergaderingen. Is de voorzitter een werkgeversbestuurslid, dan zal de secretaris een werknemersbestuurslid zijn en omgekeerd.
- 7.4. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door intrekking van de benoeming door de organisatie, die het betrokken bestuurslid heeft benoemd, dan wel het bedanken van betrokkene. De organisatie draagt er zorg voor dat zo spoedig mogelijk in de ontstane vacature wordt

- voorzien.
- 7.5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 van dit artikel, eindigt het lidmaatschap van het bestuur door overlijden, door onder curatele stelling, alsmede door ontslag door de Rechtbank.
- 7.6. De leden van het bestuur hebben recht op een – nader vast te stellen – vergoeding voor de door hen in hun uitoefening van hun functie gemaakte verblijf-, reis- en vacatiekosten.

### **Bestuursbevoegdheid.**

#### **Artikel 8.**

- 8.1. Het bestuur is belast met het beheer van het Fonds. Behoudens de beperkingen volgens deze statuten is het bestuur bevoegd tot alle handelingen, welke tot het bereiken van het statutaire doel kunnen leiden.
- 8.2. Het bestuur is, na goedkeuring door de deelnemende organisaties bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, alsmede tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij het Fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
- 8.3. De beleggingen van het Fonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat gelet op de verplichtingenstructuur:
- a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen.
- 8.4. De aan het Fonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
- 8.5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar, tenzij het bestuur anders besluit.
- 8.6. Het bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, die niet in strijd met deze statuten mogen zijn.

### **Vertegenwoordiging.**

#### **Artikel 9.**

Het Fonds wordt vertegenwoordigd door het bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt tevens toe aan:

- de voorzitter (werkgeversbestuurslid) en de secretaris (werknemersbestuurslid), mits zij gezamenlijk handelen;
- de voorzitter (werknemersbestuurslid) en de secretaris (werkgeversbestuurslid), mits zij gezamenlijk handelen.

In geval van ontstentenis of belet van één hunner wordt – voor zover nodig – door het bestuur in de vervanging voorzien, zulks met inachtneming van het hiervoor aan artikel 7 lid 3 ten grondslag liggende pariteitsbeginsel.

### **Administratie.**

#### **Artikel 10.**

- 10.1. De administratie van het Fonds wordt opgedragen aan een door het

- bestuur aangewezen administratiekantoor.
- 10.2. In verband met het hiervoor bepaalde in lid 1 is het bestuur bevoegd bepaalde hem krachtens deze statuten en/of reglement(en) toekomende bevoegdheden aan het bestuur, de directie en/of andere functionarissen van een door het bestuur aangewezen administratiekantoor, alsmede aan bestuurscolleges van bij dit administratiekantoor aangesloten instellingen te mandateren, onder blijvende verantwoordelijkheid van het bestuur.

### **Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten.**

#### **Artikel 11.**

- 11.1. Het bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter dat nodig acht of dit door ten minste de helft van het aantal bestuursleden – blijkens schriftelijke mededeling aan de voorzitter – wenselijk wordt geacht, in welk geval de voorzitter verplicht is binnen veertien dagen na ontvangst van deze mededeling een vergadering van het bestuur te beleggen.
- 11.2. In een bestuursvergadering kunnen geen geldige besluiten worden genomen, wanneer niet ten minste de helft van de leden, behorende tot de kring van de werkgevers en de helft van de leden behorende tot de kring van de werknemers, aanwezig is.  
In een volgende vergadering, die gehouden wordt ten minste één week na de laatste vergadering, kunnen geldige besluiten worden genomen ten aanzien van de geagendeerde onderwerpen in laatstbedoelde vergadering, óók wanneer niet wordt voldaan aan de quorum eis als bedoeld in de vorige volzin.
- 11.3. Daargelaten het hierna bepaalde in lid 5, heeft ieder bestuurslid recht tot het uitbrengen van één stem. Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven, worden alle bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid van stemmen. Bij stemming over personen worden leden, die briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen voor de toepassing van het hierna in lid 4 bepaalde.
- 11.4. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes, tenzij de verkiezing bij acclamatie plaats vindt.  
Blanco stemmen zijn van onwaarde.  
Indien bij een voorstel de stemmen staken of niet de volstreekte meerderheid wordt verkregen, wordt de beslissing uitgesteld tot in een volgende vergadering. Indien in de volgende vergadering wederom niet de volstreekte meerderheid wordt verkregen, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen, met dien verstande dat bij stemming personen bij het staken van de stemmen het lot zal beslissen.
- 11.5. Ter vergadering heeft ieder lid behorende tot de kring van werkgevers het recht op het uitbrengen van een zodanig aantal stemmen als ter vergadering leden behorende tot de kring der werknemers vertegenwoordigd zijn. Omgekeerd heeft ieder lid behorende tot de kring van werknemers ter vergadering het recht om een zodanig aantal

- stemmen uit te brengen als leden behorende tot de kring van werkgevers ter vergadering vertegenwoordigd zijn.
- 11.6. Onverminderd het gesteld in de vorige leden heeft unanieme schriftelijke verklaring van de gezamenlijk in functie zijnde bestuursleden dezelfde rechtskracht als een besluit, genomen met algemene stemmen in een bestuursvergadering waarin alle fungerende bestuursleden aanwezig zijn.
- 11.7. Bij uitzondering kunnen, in spoedeisende gevallen of in gevallen waarin geen twijfel mogelijk is, door de beide voorzitters voorlopige beslissingen en maatregelen worden genomen die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgedragen.

### **Boekjaar en jaarrekening.**

#### **Artikel 12.**

- 12.1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- 12.2. Per het einde van het boekjaar worden de boeken afgesloten. Daaruit wordt een balans en een staat van lasten en baten over het geëindigde boekjaar opgemaakt, welke jaarstukken, vergezeld van een rapport van een externe register-accountant, binnen zes maanden na afloop van het boekjaar aan het bestuur worden aangeboden.
- 12.3. De jaarstukken worden door het bestuur vastgesteld. Uit deze stukken stelt het bestuur een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van het Fonds en van de ontwikkelingen daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
- 12.4. Het verslag wordt ter inzage van de bij het Fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd
- ten kantore van de administratie van het Fonds;
  - op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
- 12.5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij het Fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
- 12.6. Uiterlijk binnen negen maanden na het einde van het boekjaar worden de deelnemende organisaties in het bezit gesteld van de jaarstukken. Overigens worden deze organisaties alle gegevens verstrekt die zij verlangen.
- 12.7. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven. Deze begroting ligt voor bij het Fonds betrokkenen ter inzage ten kantore van het Fonds.
- 12.8. Het bestuur stelt, in overleg met en na goedkeuring van de in artikel 4 genoemde organisaties, tweemaal per kalenderjaar de bijdrage vast welke de werkgevers en/of de werknemers verschuldigd zijn en wel zo, dat het totaal aan bijdragen en andere inkomsten de uitgaven, zijnde het totaal aan uitkeringen, vermeerderd met de administratiekosten, zoveel mogelijk precies dekt.
- In geval het totaal van de geheven bijdragen hoger dan wel lager blijkt

te zijn dan het voor de uitvoering van de regeling benodigde bedrag, wordt het verschil ten gunste respectievelijk ten laste van het volgende boekjaar gebracht. De Stichting is gerechtigd voorschotten ter zake te doen invorderen.

### **Reglement.**

#### **Artikel 13.**

- 13.1. Het bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn voorzien.
- 13.2. Het reglement casu quo de reglementen mag/mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
- 13.3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd het reglement casu quo de reglementen te wijzigen of op te heffen.
- 13.4. Op vaststelling, wijziging en opheffing van het reglement casu quo de reglementen is het bepaalde in artikel 14, leden 1, 5 en 6 van toepassing.

### **Statutenwijziging en ontbinding.**

#### **Artikel 14.**

- 14.1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen. Het besluit daartoe zal slechts kunnen worden genomen met algemene stemmen in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig zijn. Zijn in de hiervoor bedoelde bestuursvergadering niet alle bestuursleden aanwezig, dan zal tot hetzelfde doel een tweede vergadering worden bijeen geroepen, te houden binnen een maand na de eerste vergadering, in welke vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden een besluit tot statutenwijziging, een gewone meerderheid van stemmen kan worden genomen. In deze tweede vergadering geldt het bepaalde in artikel 11 lid 3 juncto artikel 11 lid 5.
- 14.2. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. De bestuurders zijn verplicht een authentiek afschrift van de akte van wijziging alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen bij het handelsregister.
- 14.3. Het bestuur is bevoegd het Fonds te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is toepasselijk hetgeen hiervoor in lid 1 van dit artikel is bepaald aangaande een besluit tot wijziging van de statuten.
- 14.4. Het Fonds wordt bovendien ontbonden:
  - door insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
  - door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.
- 14.5. Besluiten tot statutenwijziging of ontbinding van het Fonds zijn pas van kracht, nadat de besturen van alle deelnemende organisaties daaraan hun goedkeuring hebben gehecht.
- 14.6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het



kantongerecht te Den Haag.

**Vereffening.**

**Artikel 15.**

- 15.1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
- 15.2. Het Fonds blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
- 15.3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zoveel mogelijk en nodig van kracht.
- 15.4. Tenzij de deelnemende organisaties gemeenschappelijk een ander besluit nemen, bepaalt het bestuur in overleg met en na goedkeuring van de deelnemende organisaties welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van het Fonds zal worden gegeven, met dien verstande, dat het batig saldo moet worden bestemd voor een doel, hetwelk het doel van het Fonds zoveel mogelijk nabij komt.

**Slotbepaling.**

**Artikel 16.**

In alle gevallen waarin door de wet en de statuten van het Fonds niet is voorzien, beslist het bestuur.

**Overgangsbepaling.**

**Artikel 17.**

Het eerste boekjaar eindigt op eenendertig december tweeduizendtwee.

## **Oprichting Stichting**

Heden, eenendertig december tweeduizend twee, verscheen voor mij, Mr. Jaap Wijmand van Zaane, notaris te Amsterdam:

De heer Mr. Bartholomeus Carolus Waltherus Clercx, kandidaat-notaris, geboren te Vught op tien maart negentienhonderd vierenzeventig, werkzaam ten kantore van mij, notaris, aan het Westeinde 24 te 1017 ZP Amsterdam; ten deze handelend als schriftelijk gevolmachtigde van:

1. de heer Johannes Jacobus Ferdinandus van de Kant, wonende te 3701 GP Zeist, Slotlaan 70-A, geboren te Bunnik op veertien juli negentienhonderd zevenenveertig, gehuwd;
2. de heer Gerardus Albertus Johannes Verhoef, wonende te 1423 RL Uithoorn, Rotgans 28, geboren te Uithoorn op zeventwintig februari negentienhonderd achtenvijftig, gehuwd;
3. de heer Martinus Johannes Gerardus de Rouw, wonende te 5221 HJ 's-Hertogenbosch, Rietgors 24, geboren te Ammerzoden op een november negentienhonderd eenenvijftig, gehuwd;
4. de heer Leendert Pieter Raadgever, wonende te 2974 BD Brandwijk, Gijbelandsedijk 55, geboren te Utrecht op negentien februari negentienhonderd vijfenvijftig, gehuwd.

De comparant, handelend als gemeld, verklaarde bij deze akte een stichting in het leven te roepen en daarvoor de volgende statuten vast te stellen:

#### Artikel 1

##### **Naam en Zetel**

1. De stichting draagt de naam:  
**Stichting Kinderopvang voor het Afbouwbedrijf.**
2. Zij heeft haar zetel in de gemeente Rijswijk (Zuid-Holland).

#### Artikel 2

##### **Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze statuten en de reglementen wordt verstaan onder:

##### Stichting:

de in artikel 1 genoemde stichting;

##### CAO:

de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor het Afbouwbedrijf met inbegrip van de daarvan deel uitmakende bijlagen en voorwaarden;

##### Bedrijfstak:

de bedrijfstak waarin ondernemingen, waarop de CAO van toepassing is, actief zijn;

##### Bestuur:

het bestuur van de stichting als bedoeld in artikel 10;

##### Organisaties:

de organisaties van werkgevers en werknemers, partij bij de CAO;

##### Werkgeverslid:

het bestuurslid aangewezen of door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), gevestigd te Veenendaal, of door haar rechtsopvolger, namens de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO;

Werknemerslid:

het bestuurslid aangewezen of door de Bouw- en Houtbond FNV, gevestigd te Woerden, of door de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk, of door hun respectievelijke dan wel gezamenlijke rechtsopvolgers, namens de werknemersorganisaties, partij bij de CAO;

Statuten:

deze statuten;

Reglementen:

de reglementen als bedoeld in artikel 17.

Artikel 3

**Doel**

Het doel van de stichting is het financieren en stimuleren van kinderopvang overeenkomstig de voorwaarden van de CAO.

Artikel 4

**Middelen tot bereiking van het doel**

De stichting tracht haar doel te bereiken door:

- a. het innen en beheren van gelden in overeenstemming met het bepaalde in de statuten en reglementen;
- b. het doen van uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden overeenkomstig het gestelde in de statuten en reglementen;
- c. andere wettige middelen, die tot het doel bevorderlijk kunnen zijn.

Artikel 5

**Geldmiddelen van de stichting**

De geldmiddelen van de stichting zullen worden gevormd door:

- a. de door de werkgevers te storten werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in de CAO;
- b. bijdragen van de Overheid, indien en voor zover zij worden verleend;
- c. alle overige haar toevallende baten en inkomsten.

Artikel 6

**Bijdrageplichtigen**

Bijdrageplichtigen zijn degenen, die krachtens een bepaling van de CAO of anderszins verplicht zijn tot het geven van bijdragen aan de stichting.

Artikel 7

**Bijdragen**

1. De methode van berekening van de bijdrage als bedoeld in artikel 6, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement, als bedoeld in artikel 17, vastgesteld.
2. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde bijdragen wordt telkenjare door het bestuur van de stichting aan de hand van een begroting geschat en (voorlopig) vastgesteld. Deze begroting wordt direct ter beschikking gesteld van partijen bij de CAO. De hoogte wordt pas definitief vastgesteld door het

bestuur, nadat daaromtrent door partijen bij de CAO overeenstemming is bereikt.

3. Het bestuur is bevoegd, na toestemming van de organisaties, een incidentele premie conform de CAO te heffen. Deze incidentele heffing kan direct en ineens invorderbaar worden verklaard.
4. Tot gerechtelijke invordering der bijdragen wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur.

#### Artikel 8

##### **Bestuur**

1. Het bestuur van Stichting Kinderopvang voor het Afbouwbedrijf bestaat uit zes leden, met uitzondering van het eerste bestuur dat uit vier bestuursleden bestaat.
2. De bestuursleden worden benoemd als volgt, met inachtneming van het in lid 1 bepaalde en het bepaalde aan het slot van de onderhavige akte:
  - a. drie leden door de Nederlandse Ondernemersvereniging van Afbouwbedrijven (NOA), gevestigd te Veenendaal;
  - b. twee leden door de Bouw- en Houtbond FNV, gevestigd te Woerden;
  - c. één lid door de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk.
3. Iedere in het vorige lid genoemde organisatie kan één plaatsvervangend bestuurslid aanwijzen, die de hoedanigheid heeft van bestuurslid indien een bestuurslid, zoals bedoeld in lid 2, van dezelfde aanwijzende organisatie, niet in staat of bij machte is deze taak uit te voeren.
4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd.
5. De organisatie die een bestuurslid benoemde, kan te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in diens plaats tot bestuurslid benoemen.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door overlijden;
  - b. door schriftelijk bedanken;
  - c. door ondercuratelestelling of faillissement;
  - d. door vervanging door de organisatie die het desbetreffende bestuurslid benoemde.

#### Artikel 9

##### **Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris, plaatsvervangend secretaris**

- a. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van het bestuur optreden.
- b. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als secretaris en plaatsvervangend secretaris van het bestuur optreden.

## Artikel 10

### **Taak en bevoegdheden van het bestuur**

1. Het bestuur heeft de gehele leiding van zaken en is bevoegd tot alle handelingen, de zaken van de stichting betreffende, voor zover daaromtrent bij of krachtens statuten en reglement(en) niet anders is bepaald.
2. Het bestuur is belast met het beheer van de bezittingen van de stichting en met de uitvoering van de statuten en reglement(en).
3. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.
4. Het bestuur kan de uitoefening van onderdelen van zijn taak delegeren aan een dagelijks bestuur, bestaande uit één of twee werkgeversbestuursleden en een gelijk aantal werknemersbestuursleden.
5. Het bestuur is niet bevoegd om middelen die geacht kunnen worden te zijn verkregen voor een bepaald doel, dan wel daaraan moeten worden toegerekend, aan te wenden voor een ander doel. Indien niet vastgesteld kan worden aan welk doel een bepaald middel moet worden toegerekend, is het bestuur bevoegd om de bestemming daarvan te bepalen naar evenredigheid van het voor het lopende boekjaar voorziene uitgaven voor elk doel.
6. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur, alsmede door de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter tezamen.

## Artikel 11

### **Beheer**

1. De beleggingen van de stichting zullen door het bestuur op zodanige wijze geschieden dat:
  - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
  - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.Daarenboven zal door het bestuur uit vermogenswinsten en/of opbrengsten een reserve worden gevormd ter dekking van het overblijvende risico van vermogensverliezen.
2. De aan de stichting toebehorende zaken worden, indien zij niet ten kantore worden gehouden, in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
3. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van lasten en baten over dat boekjaar.
4. Het bestuur kan zich terzake van het beheer laten adviseren.

## Artikel 12

### **Vergaderingen**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen, doch ten minste één keer per jaar.

2. De convocatie voor vergaderingen van het bestuur geschiedt, behoudens in spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter, schriftelijk op een termijn van tenminste veertien dagen.

### Artikel 13

#### **Besluitvorming**

1. Opdat de stemverhouding tussen de twee in het bestuur vertegenwoordigde groeperingen, zijnde werkgevers- en werknemerszijde, zo gelijk mogelijk blijft, kan het bestuur alleen besluiten nemen in een vergadering waarin van beide groeperingen ten minste één vertegenwoordigd bestuurslid aanwezig is. Een besluit als bedoeld in artikel 18 lid 1 kan slechts genomen worden met instemming van alle bestuursleden.
2. De bestuursleden brengen in beginsel ieder een gelijk aantal stemmen ter vergadering uit. Wanneer een of meer bestuursleden ter vergadering afwezig is (zijn), brengt (brengen) het (de) andere bestuurslid (leden), dezelfde groepering als de afwezige vertegenwoordigend, uit eigen hoofde de stem(men) van de afwezige(n) mede uit.
3. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Indien een bestuurslid niet ter vergadering aanwezig kan zijn, kan hij een medebestuurslid machtigen zijn stem uit te brengen door middel van een schriftelijke volmacht.

### Artikel 14

#### **Administratie**

De stichting kan haar administratieve en uitvoerende taken aan het Hoofdbedrijfschap Afbouw en Onderhoud te Rijswijk (Zuid-Holland) opdragen of aan een andere organisatie, dan wel in eigen beheer houden. In alle gevallen geschiedt de uitvoering van zowel de administratieve en uitvoerende taken als het geldelijk beheer onder de blijvende verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de stichting.

### Artikel 15

#### **Boekjaar, accountant en jaarverslag**

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar. In afwijking daarvan zal het eerste boekjaar eindigen op éénendertig december tweeduizenden drie.
2. De boekhouding van de stichting wordt onder toezicht van een externe register-accountant gesteld, aan te wijzen door het bestuur. Deze accountant brengt elk jaar, of zoveel vaker als het bestuur nodig zal oordelen, verslag uit.

3. De accountant is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desverlangd worden getoond.
4. Het bestuur brengt na afloop van het boekjaar schriftelijk een jaarverslag uit.
5. Het in het vorige lid bedoelde verslag bevat:
  - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting bestaande uit een balans en een staat van lasten en baten vergezeld van een verklaring van de externe register-accountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan. In de rekening en verantwoording zal voor elk doel afzonderlijk vermeld worden welke middelen en welke uitgaven aan datt doel moeten worden toegerekend;
  - c. in voorkomende gevallen, mededeling omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement hebben plaatsgehad.
6. Het jaarverslag wordt toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO.
7. Het jaarverslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting
  - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
8. Het jaarverslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken bedrijven en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 16

##### **Reglementen**

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen; deze behoeven goedkeuring van de in artikel 9 genoemde organisaties.
2. De bepalingen van de reglementen mogen niet in strijd zijn met de bepalingen van deze statuten of met de wet.

#### Artikel 17

##### **Wijziging statuten en reglementen/ontbinding van de stichting**

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen of de stichting te ontbinden na verkregen goedkeuring van partijen betrokken bij de CAO.
2. Een besluit als onder lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen met instemming van alle bestuursleden.
3. Een statutenwijziging treedt in werking nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt.

4. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar handelsregister, gehouden bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te 's-Gravenhage.
5. Reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken, onderscheidenlijk de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
6. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
7. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van de stichting.

#### Artikel 18

##### **Waarnemers**

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen de Minister en het bestuur een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle voor het bestuur bestemde stukken.

#### Artikel 19

##### **Slotbepaling**

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

Tenslotte verklaarde de comparant, handelend als gemeld, dat voor de eerste maal tot bestuurders van de stichting worden benoemd:

1. de volmachtgever sub 1, als bestuurder namens de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA);
2. de volmachtgever sub 2, als bestuurder namens de Bouw- en Houtbond FNV;
3. de volmachtgever sub 3, als bestuurder namens de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA);
4. de volmachtgever sub 4, als bestuurder namens de Hout- en Bouwbond CNV.

De Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA) en de Bouw- en Houtbond FNV zullen op korte termijn zorgdragen voor benoeming door elk van nog een bestuurslid.

Zodra het bestuur uit zes bestuursleden bestaat zal het bestuur overeenkomstig artikel 9 van de statuten overgaan tot aanwijzing van de voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris en plaatsvervangend secretaris en het



opmaken van een rooster.

Van de gegeven volmacht blijkt uit vier aan deze akte gehechte onderhandse akten van volmacht.

De comparant is mij, notaris, bekend en de identiteit van de bij deze akte betrokken comparant is door mij, notaris, aan de hand van het daartoe bestemde document vastgesteld.

Deze akte in minuut opgemaakt is verleden te Amsterdam op de datum, in het hoofd van deze akte vermeld.

Na zakelijke opgave en toelichting van de inhoud van deze akte aan de comparant, heeft deze verklaard van de inhoud van deze akte tijdig tevoren te hebben kennisgenomen en op volledige voorlezing daarvan geen prijs te stellen.

Vervolgens is deze akte na beperkte voorlezing door de comparant en mij, notaris, ondertekend.

(Getekend:) B.C.W. Clercx; J.W. van Zaane.

-----  
Statuten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf

## **DEEL I VAN DE STICHTING**

### **Naam en Zetel**

#### Artikel 1

De stichting draagt de naam: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Stukadoors-, Afbouw en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, verder te noemen O&O SATV en is gevestigd te Amsterdam.

### **Doel**

#### Artikel 2

1. De stichting heeft ten doel: het financieren van opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten en van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het stukadoors-, afbouw-, terrazzo- en vloerenbedrijf. De stichting tracht dit doel te bereiken door gelden te innen bij ondernemingen in het stukadoors-, afbouw-, terrazzo-/ vloerenbedrijf en deze, met andere baten van de stichting, aan te wenden voor de financiering van activiteiten als bedoeld in dit artikel .

Deze activiteiten zijn:

- a. de financiering van opleidingen voor het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf;
- b. de bestrijding van verletkosten van in opleiding zijnde werknemers, onder meer door het zonodig verstrekken van vergoedingen aan werkgevers bij wie betrokken werknemers in dienst zijn;
- c. subsidiëren van onderzoeksactiviteiten voor het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het belang van de bedrijfstak;
- d. de uitgifte van brochures, CAO-boekjes, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf in het belang van de arbeidsverhoudingen in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf;

- e. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf;
  - f. financiering dan wel subsidiëring van de Stichting Arbouw, voorzover het betreft het doen van onderzoek en het ontwikkelen van projecten ten behoeve van de arbeidsomstandigheden en de bevordering en bescherming van de gezondheid in de bouwnijverheid.
2. De gefinancierde en gesubsidieerde verenigingen, instellingen en personen dienen vooraf een begroting in te dienen welke moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten als hiervoor in lid 1 genoemd. Jaarlijks wordt door deze verenigingen, instellingen en personen een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overlegd over de besteding van de gelden, welke verklaring (ten minste) is gespecificeerd naar genoemde bestedingsdoelen en activiteiten.

## **DEEL II VAN HET BESTUUR**

### **Bestuur**

#### Artikel 3

1. Het bestuur bestaat uit zes leden. De benoeming geschiedt als volgt:
  - drie door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA);
  - twee door FNV Bouw;
  - één door de Hout- en Bouwbond CNV.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.
3. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en tot het sluiten van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

### **Adviseurs en waarnemers**

#### Artikel 4

Het bestuur kan zich ter vergadering laten bijstaan door adviseurs. Indien door betrokken overheidsinstanties de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de bedoelde instanties een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen.  
Waarnemers ontvangen alle ter zake dienende stukken.

### **Voorzitter**

#### Artikel 5

Elk jaar wijst het bestuur uit haar midden een voorzitter aan met dien verstande dat de voorzitter wordt aangewezen uit de leden benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA). Tevens wijst het bestuur elk jaar uit haar midden een vice-voorzitter aan met dien verstande dat de vice-

voorzitter wordt aangewezen uit de leden benoemd door FNV Bouw of de Hout- en Bouwbond CNV.

Het bestuur, dan wel de voorzitter en vice-voorzitter dan wel twee andere daartoe speciaal aangewezen bestuursleden waarvan één wordt aangewezen uit de leden benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA) en één wordt aangewezen uit de leden benoemd door FNV Bouw of de Hout- en Bouwbond CNV vertegenwoordigen de stichting in en buiten rechte.

### **Quorum en stemming**

#### Artikel 6

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste vier bestuursleden en/of plaatsvervangende bestuursleden.
2. Indien minder dan vier bestuursleden en/of plaatsvervangende bestuursleden aanwezig zijn, kan slechts worden gestemd wanneer geen der aanwezige leden daartegen bezwaar maakt. Indien een der aanwezige leden tegen de stemming bezwaar maakt, zal de stemming over het betreffende onderwerp plaatsvinden in de eerstvolgende vergadering, ook indien minder dan vier doch ten minste twee leden en/of plaatsvervangende bestuursleden aanwezig zijn. De vaste plaatsvervangende leden kunnen ieder slechts één stem uitbrengen, ongeacht het aantal bestuursleden dat zij vervangen.

### **Staken der stemmen**

#### Artikel 7

Bij het staken der stemmen wordt in een volgende vergadering, welke ten hoogste één maand later plaatsvindt, andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken de stemmen in tweede instantie wederom, dan wordt het in stemming gebrachte voorstel geacht niet te zijn aangenomen.

### **Huishoudelijk Reglement**

#### Artikel 8

Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen. Bepalingen in dit huishoudelijk reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

### **Bureau en secretariaat**

#### Artikel 9

Het bestuur kan, al dan niet uit het bestuur, een secretaris benoemen die het bestuur kan adviseren. Het bestuur kan de administratie van het fonds uitbesteden aan een administratiekantoor.

## **DEEL III VAN DE FINANCIERING VAN ACTIVITEITEN DOOR DE BEDRIJFSTAK SATV**

### **Ontvangsten en uitgaven**

#### Artikel 10

De middelen van de stichting bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de ondernemers in de sector worden verstrekt ingevolge het bepaalde in een collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling, geldend in de sector;
- c. eventuele andere baten.

## **Financieringsreglement**

### Artikel 11

Het bestuur stelt, de betrokken CAO-partijen gehoord hebbende, een financieringsreglement vast, waarin ten minste zijn geregeld de vaststelling en de hoogte van de bijdrage en de wijze van incasseren daarvan. Bepalingen in dit financieringsreglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

## **Beheer en administratie**

### Artikel 12

1. De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan een door CAO-partijen aan te wijzen instantie en/of aan door het bestuur al dan niet geheel uit zijn midden benoemde paritaire commissies. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en een door CAO-partijen aan te wijzen instantie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. De beleggingen zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
  - a. een redelijke spreiding naar aard en risico van de bezittingen en interesten wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
  - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
3. De aan de stichting toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
4. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
6. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
7. De registeraccountant is gerechtigd tot inzage in alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
8. De registeraccountant brengt ten minste een maal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.
9. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording af aan de in artikel 3 lid 1 van deze statuten genoemde partijen.
10. Het in het negende lid bedoelde verslag bevat:
  - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar dat is gespecificeerd volgens de in artikel 2 genoemde bestedingsdoelen en activiteiten;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, gespecificeerd volgens de in artikel 2 genoemde bestedingsdoelen en activiteiten en vergezeld van een verklaring van de registeraccountant

- terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan, uit welke stukken blijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan;
- c. de in artikel 2, lid 2 genoemde verklaringen van subsidieontvangende verenigingen, instellingen of personen worden integraal in het financieel jaarverslag opgenomen;
  - d. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglementen hebben plaatsgehad.
11. Het jaarverslag wordt toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties genoemd in artikel 3 van deze statuten.
  12. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het O&O SATV betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
    - a. ten kantore van het O&O SATV;
    - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
  13. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het O&O SATV betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van de Stichting. Deze begroting ligt voor bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van de Stichting en wordt op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

## **Beroep**

### Artikel 13

Op beslissingen van het bestuur omtrent de financierings- en subsidie-aanvragen kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

## **Rekening en verantwoording**

### Artikel 14

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de in artikel 3 genoemde organisaties.

## **DEEL IV SLOTBEPALINGEN**

### **Statutenwijziging en ontbinding**

#### Artikel 15

1. Statutenwijziging
  - a. Wijziging van het de statuten, het huishoudelijk- en het financieringsreglement kan slechts plaatsvinden door het bestuur met goedkeuring van de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV.
  - b. De statuten en reglementen en de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door

het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam

2. Ontbinding  
Zowel de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), als ook FNV Bouw met de Hout- en Bouwbond CNV gezamenlijk, kunnen de stichting ontbinden door in een aangetekend schrijven aan het bestuur mede te stellen dat zij hun medewerking in de stichting beëindigen. Nadat twee jaar sinds bedoelde kennisgeving is verstreken, is de stichting van rechtswege ontbonden. Het bestuur is alsdan belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan het batig saldo van de stichting in overeenstemming met het doel van de Stichting.

### **Inwerkingtreding**

#### **Artikel 16**

De statuten zijn voor het eerst in werking getreden op 1 januari 2002.

## **STATUTENWIJZIGING STICHTING**

Heden, negenentwintig mei tweeduizend twee,  
verscheen voor mij, Mr. Jaap Wijnand van Zaane, notaris te Amsterdam:  
de heer mr. Anton Bob van Kruistum, houder van een paspoort met nummer:  
M485505, wonende te 1951 KT Velsen Noord, Gildenlaan 251, geboren te  
Beverwijk op eenentwintig mei negentienhonderd tweeënzestig, ongehuwd en  
geen geregistreerd partner;  
tot het verlijden van deze akte gemachtigd in na te melden bestuursvergadering.  
De comparant, handelend als gemeld, verklaarde het volgende:  
in de bestuursvergadering van de stichting: Stichting vroegpensioenfonds voor het  
stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijf, gevestigd te Amsterdam,  
kantoorhoudende te 1043 AP Amsterdam , Basisweg 10,  
gehouden te Rijswijk op negentien maart tweeduizend twee, waarvan een  
exemplaar der notulen aan deze akte is gehecht, werd besloten de statuten van de  
stichting te wijzigen;  
dat de stichting is opgericht bij akte op zeventien november tweeduizend voor een  
waarnemer van notaris Mr. M.A.J.E. Hazenberg te Amsterdam verleden en dat de  
statuten van de stichting sindsdien niet zijn gewijzigd.  
In verband met het vorenstaande verklaarde de comparant, handelend als gemeld,  
de statuten van genoemde stichting te wijzigen en geheel opnieuw vast te stellen  
als volgt:

#### **Artikel 1**

##### **Naam en zetel**

De stichting draagt de naam:

**Stichting vroegpensioenfonds voor het stukadoors-, afbouw- en  
terrazzo/vloerenbedrijf** en is gevestigd te Amsterdam.

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

## Artikel 2

### **Definities**

In deze statuten en in de bij deze statuten behorende pensioenreglementen wordt verstaan onder:

- a. het fonds: de in artikel 1 bedoelde stichting;
- b. de statuten: de statuten van het fonds;
- c. pensioenreglementen: de pensioenreglementen van het fonds, zoals bedoeld in artikel 7;
- d. het bestuur: het bestuur van het fonds, zoals bedoeld in artikel 8;
- e. de directie: de directie van het fonds, zoals bedoeld in artikel 14;
- f. de stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijven: alle ondernemingen waarvan het bedrijf gericht is op de in artikel 4 genoemde werkzaamheden;
- g. werkgever: ieder natuurlijk persoon of rechtspersoon die in de stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijven werknemers, zoals bedoeld onder h., arbeid doet verrichten;
- h. werknemer: ieder die werkzaam is in een stukadoors-, afbouw- of terrazzo/vloerenbedrijf:
  1. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
  2. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is;Niet als werknemer worden beschouwd:
  - stagiaires;
  - vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal zes weken in dienst van een werkgever zijn.
- i. bedrijfsgenoot:
  1. ieder die in een stukadoors-, afbouw- of terrazzo/vloerenbedrijf als werkgever of werknemer optreedt, en die op grond van de beschikking afgegeven door of namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verplicht is in het fonds deel te nemen;
  2. degene die in het buitenland werkzaam is, indien deze werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De werkzaamheden worden als tijdelijk aangemerkt, zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetten nog op het dienstverband van toepassing zijn.
- j. deelnemer:
  - de deelnemer van het fonds, zoals bedoeld in het daaromtrent in de pensioenreglementen bepaalde, die krachtens de verplichtstelling ingevolge de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 tot deelneming in het fonds is verplicht;
  - de deelnemer van het fonds voor wie een pensioentoezegging is gedaan door de werkgever en door het bestuur tot deelneming is toegelaten, voorzover wettelijk toegestaan;
- k. normale arbeidsduur: de volledige arbeidsduur zoals deze voor een deelnemer-werknemer geldt in stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijven;
- l. belanghebbende: de (gewezen) deelnemer;
- m. overige belanghebbende: de tot pensioenverevening gerechtigde (gewezen)

echtgenoot, casu quo (gewezen) geregistreerde partner.

### Artikel 3

#### **Doel en grondslagen**

1. Het fonds heeft ten doel gelden bijeen te brengen om, op de voet en onder de voorwaarden zoals in de pensioenreglementen nader is bepaald, aan de (gewezen) deelnemer, de (gewezen) echtgeno(o)t(e), casu quo de (gewezen) geregistreerde partner pensioenen of uitkeringen te verstrekken ter zake van vervroegde pensionering, zoals is vastgesteld in de reglementen.
2. Het fonds tracht dit doel te bereiken door:
  - a. het innen van geldelijke bijdragen, deze gelden te beleggen en te beheren en uit deze gelden uitkeringen toe te kennen bij vervroegde pensionering, volgens de in de pensioenreglementen te stellen regelen, en
  - b. het aanwenden van andere wettige middelen.
3. Het fonds werkt volgens een actuariële en bedrijfstechnische nota betreffende het te voeren beleid, waarbij de financiële opzet en de grondslagen waarop het rust, gemotiveerd omschreven zijn. Een wijziging in deze nota wordt door het bestuur onverwijld voorgelegd aan de Pensioen- en Verzekeringkamer.

### Artikel 4

#### **Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijven**

Tot de stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijven behoren de ondernemingen op het gebied van het stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf, zoals omschreven in de laatst geldende verplichtstellingsbeschikking van dit fonds, afgegeven door of namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

### Artikel 5

#### **Verplichtingen**

1. De bedrijfsgenoot is tot naleving verplicht van het bij of krachtens de statuten en de pensioenreglementen bepaalde.
2. De werkgever is gehouden, met alle hem ten dienste staande wettige middelen, te bevorderen dat zijn werknemers het bij of krachtens de statuten en pensioenreglementen bepaalde nakomen.
3. De bedrijfsgenoot is verplicht aan het bestuur of zijn vertegenwoordigers alle inlichtingen te verstrekken, die voor een goede uitvoering van de statuten en de pensioenreglementen noodzakelijk zijn.
4. De werkgever is gehouden desverlangd aan het bestuur of diens gemachtigde inzage te geven van de boeken en bescheiden, die op de loon- en/of de bedrijfsadministratie betrekking hebben.
5. Degene aan wie bij de uitoefening van de in de leden 3 en 4 van dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

### Artikel 6

#### **Premie**

1. De premie welke aan het fonds verschuldigd is, wordt bij de pensioenreglementen vastgesteld.
2. De werkgever is gehouden zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie aan het fonds af te dragen.



3. Het bestuur is bevoegd, na toestemming van organisaties zoals genoemd in artikel 8 lid 1, een incidentele premie te heffen. Deze incidentele heffing kan direct en ineens invorderbaar worden verklaard.

#### Artikel 7

##### **Pensioenreglementen**

In de pensioenreglementen worden bepalingen gegeven ten aanzien van:

- a. de grootte van de premie;
- b. de tijdvakken gedurende welke de premie moet worden doorbetaald indien de arbeid wordt onderbroken;
- c. de wijze waarop de premiebetaling dient te geschieden;
- d. de grootte van de pensioenen en van de uitkeringen;
- e. de voorwaarden waaronder en de wijze waarop de pensioenen worden verstrekt;
- f. de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder bedrijfsgenoten niet aan het fonds behoeven deel te nemen, dan wel van bepaalde verplichtingen ten opzichte van het fonds kunnen worden vrijgesteld;
- g. de wijze waarop tegemoet gekomen wordt ten aanzien van bedrijfsgenoten die gemoedsbezwaren hebben tegen iedere vorm van verzekering;
- h. de rechten en verplichtingen van de deelnemers voor het geval hun verplichting tot deelneming door of namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt ingetrokken;
- i. andere onderwerpen die, naar het oordeel van het bestuur, nader dienen te worden geregeld.

#### Artikel 8

##### **Het bestuur**

1. Het bestuur van het fonds bestaat uit zes leden, en wel drie leden van werkgeverszijde en drie leden van werknemerszijde. Twee leden van werkgeverszijde worden benoemd door de Nederlandse Aannemersvereniging van Afbouw-, en Stukadoorswerken. Eén lid van werkgeverszijde wordt benoemd door de Vereniging van Terrazzo- en Vloerenbedrijven. Twee leden van werknemerszijde worden benoemd door de Bouw- en Houtbond FNV. Eén lid van werknemerszijde wordt benoemd door de Hout- en Bouwbond CNV.
2. Iedere in het vorige lid genoemde organisatie kan een plaatsvervangend bestuurslid aanwijzen, die de hoedanigheid heeft van bestuurslid, indien een bestuurslid, zoals bedoeld in het vorige lid, van dezelfde aanwijzende organisatie, niet in staat of bij machte is deze taak uit te voeren.
3. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door bedanken, schorsen of ontslag van het bestuurslid, door de instelling die het betrokken bestuurslid heeft aangewezen, alsmede door ontslag verleend door de rechtbank.
4. Indien in het bestuur één of meer vacatures ontstaan, wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien; de benoeming geschiedt door de instelling die het lid, wiens zetel is opengevallen, heeft aangewezen. Gedurende het bestaan van een vacature behoudt het bestuur zijn volledige bevoegdheden.
5. Bestuursleden genieten geen bezoldiging ten laste van het fonds; het bestuur kan een regeling treffen inzake vacatiegelden en vergoeding van reis- en verblijfkosten.

6. De benoeming van een bestuurslid vindt eerst plaats nadat niet is gebleken van enige bezwaren tegen de benoeming van de zijde van de Pensioen- en Verzekeringskamer.
7. Het bestuur stelt een gedragscode op ten behoeve van zichzelf en de medewerkers van het fonds, dan wel het administratiekantoor waaraan de opdracht is verleend de regelingen van het fonds uit te voeren, ter voorkoming van belangconflicten, misbruik dan wel oneigenlijk gebruik van de bij het fonds aanwezige informatie.
8. De voornemens, de handelingen of de antecedenten van de personen die het beleid van het fonds bepalen of mede bepalen moeten, met het oog op de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden, buiten twijfel staan.
9. Een wijziging in de antecedenten zoals genoemd in lid 8, wordt onverwijld schriftelijk medegedeeld aan de Pensioen- en Verzekeringskamer.
10. Het bestuur streeft ernaar de deskundigheid binnen het bestuur als geheel op ieder tijdstip voldoende te laten zijn zodat – met het oog op de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers en andere belanghebbenden – sprake is van een adequate besturing van het vroegpensioenfonds.

#### Artikel 9

##### **Besluitvorming**

1. Geldige besluiten kunnen, tenzij de statuten daaromtrent anders bepalen, slechts genomen worden in een vergadering van het bestuur waarin ten minste vier leden aanwezig zijn. Bij de vergadering dienen ten minste twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde aanwezig te zijn.
2. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes, tenzij de verkiezing bij acclamatie plaats heeft.
3. Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven, worden alle bestuursbesluiten genomen met volstreekte meerderheid der uitgebrachte stemmen.  
Bij stemming over personen worden leden die blanco briefjes of briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, voor de toepassing van de vorige volzin geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen.
4. Indien de stemmen staken of indien de volstreekte meerderheid niet wordt bereikt, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn afgewezen.
5. De leden van het bestuur hebben in de vergadering van het bestuur ieder één stem indien de aantallen ter vergadering aanwezige werkgeversleden en werknemersleden even groot zijn. Indien ter vergadering meer leden van werkgeverszijde dan van werknemerszijde aanwezig zijn, of omgekeerd, brengen de leden van de groep waarvan het grootste aantal aanwezig is, ieder evenveel stemmen uit als van de andere groep leden aanwezig zijn. De leden van de andere groep brengen alsdan ieder evenveel stemmen uit als van de grootste groep waarvan leden aanwezig zijn.
6. In spoedeisende gevallen kan besluitvorming plaatsvinden op andere wijze dan in de leden 1 tot en met 5 van dit artikel aangegeven. Door de directie kunnen

in de bedoelde gevallen voorstellen aan de leden van het bestuur worden toegezonden, met vermelding van de termijn waarbinnen schriftelijk antwoord wordt ingewacht. Deze termijn omvat ten minste veertien dagen, te rekenen vanaf de dag van de verzending van de voorstellen. Indien geen van de leden van het bestuur binnen de gestelde termijn bezwaren tegen die voorstellen heeft ingediend, worden zij geacht te zijn aanvaard. Indien ten minste één van de leden een bezwaar heeft ingediend, worden de voorstellen behandeld op de wijze zoals in de leden 1 tot en met 5 van dit artikel is aangegeven.

7. De personen die het beleid bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd voelen.

#### Artikel 10

##### **Wijziging van statuten of pensioenreglementen**

1. Wijziging van deze statuten en/of pensioenreglementen geschiedt door het bestuur, met inachtneming van het daaromtrent in de statuten en pensioenreglementen bepaalde.
2. De tekst van een voorstel tot wijziging wordt voor de vergadering van het bestuur, waarin het voorstel behandeld zal worden, schriftelijke ter kennis gebracht van het bestuur.
3. Een besluit tot wijziging van statuten en/of pensioenreglementen kan slechts worden genomen in een vergadering van het bestuur, waarin ten minste vier van de leden aanwezig zijn, met een meerderheid van drie/vierde van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. De in lid 1 bedoelde wijziging van de statuten treedt in werking op een door het bestuur te bepalen tijdstip, welke ligt na het verlijden van de notariële akte.
5. Een wijziging van de statuten wordt in een notariële akte neergelegd. Ieder bestuurslid is afzonderlijk bevoegd een zodanige akte te verlijden. Vervolgens zal binnen twee weken na het verlijden van de notariële akte een authentiek exemplaar van die akte in het bezit worden gesteld van de Pensioen- en Verzekeringskamer.
6. De bestuursleden zijn verplicht een authentiek afschrift neer te leggen ten kantore van het openbaar register, gehouden bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

#### Artikel 11

##### **Voorzitters en secretarissen**

1. Het bestuur kiest een voorzitter en een secretaris uit de leden van werkgeverszijde en een voorzitter en een secretaris uit de leden van werknemerszijde. De voorzitters hebben afwisselend telkens voor een jaar de leiding van de bestuursvergaderingen en vervangen elkaar zonodig. De secretarissen regelen hun werkzaamheden onderling.
2. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting. Daarnaast komt de vertegenwoordigingsbevoegdheid toe aan de twee voorzitters gezamenlijk. In geval van afwezigheid of ontstentenis van één hunner wordt, voor zover nodig, door het bestuur in de vervanging voorzien, zulks met inachtneming van het aan het eerste lid ten grondslag liggende pariteitsbeginsel.
3. Het dagelijks beleid is opgedragen aan de beide voorzitters. Het bestuur kan

het dagelijks beleid delegeren aan de directie van het fonds. De directie van het fonds bestaat uit tenminste twee personen. De dagelijkse beleidsbeslissingen zullen door de directie steeds gezamenlijk worden genomen. De directie van het fonds voldoet aan dezelfde eisen van integriteit en deskundigheid als de bestuursleden van het fonds. Het bepaalde in artikel 8 lid 6 en 9 is overeenkomstig van toepassing op de directie van het fonds.

4. In geval van ontstentenis van één van de voorzitters treedt één van de secretarissen van rechtswege op als plaatsvervanger, totdat het bestuur in de vervanging heeft voorzien, zulks met inachtneming van het aan het eerste lid ten grondslag liggende pariteitsbeginsel.

#### Artikel 12

##### **Bevoegdheden van het bestuur**

1. Het bestuur is, met inachtneming van het bepaalde in de statuten en de pensioenreglementen, bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen het doel van het fonds. Het bestuur is tevens bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijgen, vervreemden of bezwaren van registergoederen.
2. Het bestuur is bevoegd, al dan niet uit zijn midden, één of meer commissies in te stellen, aan welke het een deel van zijn taak kan delegeren.
3. Elk bestuurslid is bevoegd een deskundige te raadplegen.
4. Indien ten minste twee bestuursleden zich daarvoor hebben uitgesproken, is elk bestuurslid bevoegd zich in een bestuursvergadering door een deskundige te laten bijstaan.
5. In alle gevallen waarin de statuten en de pensioenreglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

#### Artikel 13

##### **Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert ten minste éénmaal in de zes maanden, en voorts zo dikwijls als de voorzitter dit nodig acht of dit aan ten minste de helft van het aantal bestuursleden, blijkens schriftelijke mededeling aan de voorzitter, wenselijk voorkomt, in welk geval de voorzitter verplicht is, binnen veertien dagen na de ontvangst van deze mededeling, een vergadering van het bestuur te beleggen.
2. De directie van het administratiekantoor ontvangt voor de vergadering van het bestuur een oproeping en is verplicht deze vergadering bij te wonen, tenzij het bestuur het tegendeel bepaalt, in welk geval daarvan voor de vergadering aan de directie mededeling wordt gedaan.
3. De directie van het administratiekantoor heeft in de vergadering van het bestuur een adviserende stem.

#### Artikel 14

##### **Administratie**

1. Het fonds kan zijn administratie opdragen aan een door het bestuur aan te stellen administratiekantoor. De uitvoering van de vroegpensioenregeling vindt te allen tijde plaats onder verantwoording van het bestuur.
2. De directie van het fonds kan gevormd worden door de directie van het administratiekantoor en eventueel andere functionarissen die, met instemming van het bestuur, door het bestuur van het administratiekantoor tot directeur van

het fonds worden benoemd.

3. Taken en bevoegdheden van directieleden van het administratiekantoor en van andere functionarissen, in dienst van het administratiekantoor zoals bedoeld in het vorige lid ten aanzien van het fonds, kunnen in een door het bestuur vast te stellen instructie nader worden omschreven.

#### Artikel 15

##### **Actuaris**

1. Het bestuur verbindt aan het fonds een externe actuaris.
2. De actuaris is belast met het geven van advies aan het bestuur over de actuariële grondslagen, waarop de uitvoering berust van hetgeen bepaald is in de pensioenreglementen met betrekking tot te verstrekken pensioenen.
3. De actuaris is belast met de samenstelling van de wetenschappelijke balans en verlies- en winstrekening alsmede van het actuariael verslag, bedoeld in artikel 21.
4. De actuaris dient het bestuur van advies bij de vaststelling van de in het vierde lid van artikel 21 bedoelde wetenschappelijke balans. De actuaris is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van het fonds, waarvan inzage tot de juiste vervulling van zijn taak behoort.

#### Artikel 16

##### **Accountant**

1. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant, aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
2. De externe registeraccountant brengt ten minste jaarlijks een rapport uit aan het bestuur over zijn bevindingen.

#### Artikel 17

##### **Commissie voor beleggingszaken**

1. Het bestuur kan een commissie voor beleggingszaken benoemen, bestaande uit ten minste drie leden.
2. De leden hebben zitting voor drie jaar; ieder jaar treedt een lid af, volgens een door de commissie op te maken rooster. Aftredende leden kunnen terstond opnieuw worden benoemd.
3. De commissie heeft tot taak het bestuur van advies te dienen omtrent alle zaken, verband houdende met de beleggingen van het fonds in de ruimste zin.
4. De werkwijze van de commissie wordt geregeld in een door het bestuur vast te stellen instructie.

#### Artikel 18

##### **Geldmiddelen**

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit:

- a. het oprichtingskapitaal;
- b. de ontvangen premies;
- c. renten van belegde gelden;
- d. overige baten.

#### Artikel 19

##### **Beleggingen**

1. De beschikbare gelden van het fonds worden, gehoord de in artikel 17 bedoelde Commissie voor Beleggingszaken voorzover aanwezig, door het bestuur belegd met inachtneming van redelijke eisen van liquiditeit en

- rendement en met inachtneming van een zo juist mogelijke risicoverdeling.
2. Terzake van de bezittingen van het fonds zorgt het bestuur voor de nodige waarborgen ter voorkoming van vermogensschade.
  3. Aan het beschikken over de in het vorige lid bedoelde stukken, zullen steeds twee door het bestuur daartoe aan te wijzen personen hun medewerking moeten verlenen.

#### Artikel 20

##### **Boekjaar**

Het boekjaar loopt van één januari tot en met eenendertig december.

Jaarrekening, jaarverslag en wettelijke staten worden binnen zes maanden na afloop van een boekjaar toegezonden aan de Pensioen- en Verzekeringkamer.

#### Artikel 21

##### **Rekening en verantwoording van het bestuur**

1. Het bestuur brengt jaarlijks, binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, een schriftelijk verslag uit over het afgelopen boekjaar dat, op een door het bestuur te bepalen wijze, wordt gepubliceerd met inachtneming van de wettelijke regels.
2. Het bestuur draagt er zorg voor dat de deelnemers op gemakkelijke wijze kennis kunnen nemen van de inhoud van het verslag.
3. Het verslag moet bevatten:
  - a. een algemeen overzicht van de werking van het fonds gedurende het afgelopen boekjaar, met name ten aanzien van de deelnemers, de opgebrachte premies en de toegekende pensioenen en uitkeringen;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van het fonds, vergezeld van een verklaring van de externe registeraccountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan;
  - c. een verklaring van de actuaris over de financiële positie van het fonds;
  - d. een verklaring van de actuaris over de juistheid van de op de balans en de rekening van lasten en baten voorkomende actuariële posten;
  - e. andere gegevens welke publicatie door de Pensioen- en Verzekeringkamer nodig mocht worden geacht;
  - f. in voorkomende gevallen mededeling omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of de pensioenreglementen hebben plaatsgehad.
4. Het bestuur legt aan de Pensioen- en Verzekeringkamer éénmaal in de vijf jaren - of, zo deze zulks nodig acht, binnen kortere termijn - een door de actuaris samengestelde wetenschappelijke balans en verlies- en winstrekening over, alsmede een actuariële verslag betreffende het fonds en jaarlijks een door de externe accountant gecontroleerd verslag, waarin een volledig beeld van de financiële toestand van het fonds gegeven wordt.
5. Het samenstellen en het overleggen van de in het vorige lid bedoelde bescheiden dienen te geschieden met inachtneming van de ter zake door de Pensioen- en Verzekeringkamer gegeven aanwijzingen.
6. Het fonds stelt een actuariële en bedrijfstechnische nota vast waarin een omschrijving is opgenomen van de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de verzekeringstechnische risico's, de financiering van pensioenen en de in beheer belegde middelen.
7. Het bestuur van het fonds legt iedere wijziging van de in het vorige lid

bedoelde nota onverwijld over aan de Pensioen- en Verzekeringskamer.

#### Artikel 22

##### **Beslissingen**

Beslissingen van het bestuur worden, met redenen omkleed, schriftelijk ter kennis van de betrokkene gebracht.

#### Artikel 23

##### **Bekendmaking van de statuten en pensioenreglementen**

1. Het bestuur draagt er zorg voor dat de deelnemers bij toetreding schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de inhoud van de geldende statuten en de geldende pensioenreglementen.
2. De deelnemers worden door het bestuur jaarlijks schriftelijk op de hoogte gesteld van de wijzigingen in de geldende statuten en pensioenreglementen.
3. Het bestuur draagt er zorg voor dat de belanghebbenden op gemakkelijke wijze van de geldende statuten en de geldende pensioenreglementen kennis kunnen nemen.

#### Artikel 24

##### **Overeenkomsten met andere fondsen**

1. Het bestuur is bevoegd met andere fondsen van gelijke aard overeenkomsten aan te gaan, ten doel hebbende de aanspraken door deelnemers en gewezen deelnemers verkregen bij hun overgang van de ene pensioenverzekeraar naar de andere, behouden te doen blijven of bij één pensioenverzekeraar te verenigen.
2. Het bestuur kan daartoe ten aanzien van de betrokken deelnemers en gewezen deelnemers van de bepalingen van de statuten en de pensioenreglementen afwijken, mits deze afwijkingen niet tot nadeel van de betrokkenen strekken.

#### Artikel 25

##### **Wijziging in de rechten en/of verplichtingen van de deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden**

Het bestuur is bevoegd, na ingewonnen advies van de actuaaris, wijzigingen in de rechten en/of verplichtingen van de deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden aan te brengen, indien de financiële positie van het fonds hiertoe aanleiding geeft.

#### Artikel 26

##### **Ontbinding en liquidatie van het fonds**

1. Het fonds kan worden ontbonden bij een besluit van het bestuur. Een besluit tot ontbinding van het fonds kan slechts genomen worden in een uitdrukkelijk daartoe bijeengeroepen vergadering. Het bepaalde in artikel 10, leden 3 en 4, is op de totstandkoming van een zodanig besluit van overeenkomstige toepassing. Een besluit tot ontbinding kan nimmer worden genomen zolang een beschikking van kracht is, waarbij deelneming in het fonds krachtens de Wet betreffende de verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds is verplicht gesteld.
2. Het bestuur bepaalt het tijdstip waarop het fonds in liquidatie treedt. De liquidatie geschiedt door de bestuursleden, tenzij bij het ontbindingsbesluit één of meer vereffenaars worden benoemd. In het geval zoals in de vorige volzin bedoeld, blijft het bestuur aan tot de liquidatie is geëindigd.
3. De bij liquidatie aanwezige middelen worden, nadat de overige schulden van

het fonds vereffend zijn, zoveel mogelijk aangewend tot verdere uitbetaling van de toegekende pensioenen en tot dekking van de door premiebetaling verworven aanspraken.

4. Indien bij de liquidatie blijkt dat, na de vereffening van de overige zaken van het fonds, niet voldoende geldmiddelen aanwezig zijn om zowel de verdere betaling van de vastgestelde pensioenen te waarborgen als de toekomstige aanspraken der deelnemers te dekken, kunnen door vereffenaars zowel de toegekende pensioenen als de verworven aanspraken gelijkelijk worden gekort.
5. Indien bij de liquidatie blijkt dat, na de vereffening van de overige zaken van het fonds, meer gelden beschikbaar zijn dan behoeven te worden afgezonderd om de betaling der toegekende pensioenen te waarborgen en voor de deelnemers premievrije aanspraken op pensioen te scheppen, overeenkomstig de maatstaf van de te hunnen gunste betaalde premies, bepalen de bestuursleden de bestemming van het overschot, zulks zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van het fonds.
6. De slotrekening van de liquidatie behoeft de goedkeuring van de in artikel 8, eerste lid, genoemde instellingen.
7. Het bestuur is voorts bevoegd bij liquidatie de vastgestelde pensioenverplichtingen van het fonds over te dragen aan verzekeringsmaatschappij(en), zoals bedoeld in artikel 9 van de Pensioen- en spaarfondsenwet, of aan (een) ander(e) fonds(en) waarop genoemde wet van toepassing is.

#### Artikel 27

##### **Klachtencommissie**

1. Het bestuur kan een klachtencommissie benoemen.
2. Een deelnemer, gewezen deelnemer, vroeggepensioneerde of (gewezen) echtgeno(o)t(e) dan wel de (gewezen) geregistreerde partner heeft het recht op het indienen van een klacht bij een door het bestuur te benoemen klachtencommissie, voorzover aanwezig.
3. De samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de klachtencommissie kunnen worden geregeld in het reglement klachtenprocedure van de Stichting vroegpensioenfonds voor het stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijf.

#### Artikel 28

##### **Beeldkenmerken**

Het fonds maakt geen gebruik van namen, handelsmerken of beeldmerken die worden gebruikt door rechtspersonen waarvan het fonds direct of indirect aandelen of certificaten van aandelen houdt die meer dan dertig procent van het geplaatste kapitaal van die rechtspersoon vertegenwoordigen, of die daarmee een zo sterke gelijkennis vertonen dat de deelnemers redelijkerwijs de indruk kunnen krijgen dat de naam, het handelsmerk of het beeldmerk van het fonds mede de naam, het handelsmerk of het beeldmerk van een dergelijke rechtspersoon betreft.

#### Artikel 29

##### **Slotbepaling**

Deze statuten zijn bij bestuursbesluit laatstelijk gewijzigd op negentien maart tweeduizend twee.

De comparant is mij, notaris, bekend en de identiteit van de bij deze akte



betrokken comparant is door mij, notaris, aan de hand van het daartoe bestemde document vastgesteld.

Deze akte in minuut opgemaakt is verleden te Amsterdam op de datum, in het hoofd van deze akte vermeld.

Na zakelijke opgave en toelichting van de inhoud van deze akte aan de comparant, heeft deze verklaard van de inhoud van deze akte tijdig tevoren te hebben kennisgenomen en op volledige voorlezing daarvan geen prijs te stellen.

Vervolgens is deze akte na beperkte voorlezing door de comparant en mij, notaris, ondertekend.

(Getekend:) A.B. van Kruistum; J.W. van Zaane.

#### UITGEGEVEN VOOR AFSCHRIFT

Doorlopende tekst van de statuten  
van de te Rijswijk gevestigde stichting:  
**Stichting Vakantiefonds voor het  
Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo -/  
Vloerenbedrijf**

laatstelijk gewijzigd bij akte op  
24 oktober 2005, voor Mr. J.W. van Zaane,  
notaris te Amsterdam, verleden.

Het Bestuur:

#### Artikel 1

##### **Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam: '**Stichting Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo -/Vloerenbedrijf**'.
2. De stichting is gevestigd te Rijswijk.

#### Artikel 2

##### **Definities**

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. Vakantiefonds: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. cao: collectieve arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf;

- c. werkgever: de werkgever in de zin van de cao voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf;
- d. werknemer: de werknemer in de zin van de cao voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf;
- e. bestuur: het bestuur als bedoeld in artikel 10 van de statuten;
- f. reglement: een reglement als bedoeld in artikel 14 van de statuten;
- g. administratie: het door het bestuur aangewezen administratiekantoor ter uitvoering van dit reglement.

### Artikel 3

#### **Doel**

Het Vakantiefonds heeft ten doel in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in artikel 4 van de cao en/of loonregelingen en overeenkomstig bij reglement vast te stellen bepalingen, aan de werknemers vergoeding te verschaffen wegens loonderving bij vakantiedagen en algemeen erkende feestdagen en daarmee bij cao gelijkgestelde dagen, vakantietoeslag alsmede eventuele andere daarmee verband houdende uitkeringen te doen en het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

### Artikel 4

#### **Werkingsfeer**

1. In het Vakantiefonds wordt deelgenomen door de werkgevers en de werknemers waarop de CAO van toepassing is.
2. De statuten en de op basis van de statuten vastgestelde reglementen worden geacht onderdeel te zijn van de cao.

### Artikel 5

#### **Duur**

Het Vakantiefonds is opgericht voor onbepaalde tijd.

### Artikel 6

#### **Geldmiddelen**

De geldmiddelen van het Vakantiefonds bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. de door de werkgevers in het Vakantiefonds gestorte bedragen bedoeld in artikel 7;
- c. de opbrengst van de in artikel 7 bedoelde opslag voor administratiekosten;
- d. de opbrengst van de in artikel 8 bedoelde inhouding voor administratiekosten;
- e. renten;
- f. andere baten.

### Artikel 7

#### **Bijdrageverplichtingen**

1. Ter uitvoering van het doel worden de door partijen bij de in artikel 4 genoemde cao vast te stellen bedragen voor de opbouw van vakantiewaarden - al dan niet verhoogd met een opslag voor administratiekosten - door de werkgever aan het Vakantiefonds betaald.
2. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het vorige lid bedoelde middelen groter is dan het totaal van de uitgaven van het fonds dan wordt het overschot ten gunste van het volgende boekjaar gebracht.
3. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde middelen kleiner is dan het totaal van de uitgaven van het fonds dan

- wordt het nadelig verschil ten laste van het volgende boekjaar gebracht.
4. Bij de jaarlijkse vaststelling van de in artikel 4 bedoelde bedragen bestemd voor de opbouw van de vakantiewaarden wordt rekening gehouden met het saldo van het Vakantiefonds zoals dat blijkt uit de laatstelijk vastgestelde balans.

#### Artikel 8

##### **Uitkeringen**

De geldswaarde van de opgebouwde vakantiewaarden wordt - al dan niet onder inhouding van een bij reglement vast te stellen bijdrage voor administratiekosten - aan de werknemer uitbetaald.

#### Artikel 9

##### **Administratie**

Het Vakantiefonds draagt zijn administratie op aan de administratie.

#### Artikel 10

##### **Bestuur**

1. Het bestuur van het Vakantiefonds bestaat uit zes leden. De benoeming geschiedt als volgt:
  - drie door de NOA
  - twee door FNV Bouw;
  - een door de Hout- en Bouwbond CNV.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.
3. Ter vervanging van elk bestuurslid kan een plaatsvervangend lid benoemd worden. Hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor plaatsvervangende leden.
4. De leden van het bestuur en de directie mogen niet deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van het Vakantiefonds of belang hebben bij de belegging van zijn gelden.

#### Artikel 11

##### **Besluitvorming en quorum**

1. Het aantal stemmen dat elk bestuurslid uitbrengt wordt zodanig bepaald dat het aantal stemmen aan werkgeverszijde even groot is als het aantal stemmen aan werknemerszijde.
2. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werknemerszijde dan brengen de leden van die groep waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de leden van de andere groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal. De leden van de andere groep brengen in dat geval ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de grootste groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal.
3. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Door het bestuur worden geen beslissingen genomen indien niet meer dan de helft van het aantal bestuursleden aanwezig is. Indien het vereiste aantal

bestuursleden in een vergadering niet aanwezig is kan in een volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen waarover wegens het ontbreken van het quorum in eerstbedoelde vergadering geen besluit kan worden genomen.

5. Het bestuur kan slechts besluiten nemen indien ter vergadering ten minste één lid van werkgeverszijde en één lid van werknemerszijde aanwezig is.

#### Artikel 12

##### **Delegatie**

Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan de administratie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan de administratie. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en de administratie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

#### Artikel 13

##### **Voorzitter en secretarissen**

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde; deze vertegenwoordigen tezamen het Vakantiefonds in en buiten rechte.
2. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee secretarissen: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Indien als voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde en omgekeerd.

#### Artikel 14

##### **Reglementen**

1. Het bestuur stelt een of meer reglementen vast waarin wordt geregeld de wijze waarop het doel van het Vakantiefonds zal worden bereikt alsmede die zaken die nadere voorziening behoeven. Het bestuur is zelfstandig bevoegd wijzigingen in een reglement aan te brengen.
2. Het reglement en eventuele wijzigingen daarin treedt niet in werking alvorens, krachtens goedkeuring door de partijen bij de in artikel 4 van deze statuten genoemde cao.
3. Ter verkrijging van de in het voorgaande lid bedoelde goedkeuring wordt het reglement (of worden de wijzigingen) toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao. Een organisatie wordt geacht goedkeuring te hebben verleend indien die organisatie niet binnen acht weken na de toezending van het tegenovergestelde heeft doen blijken door het insturen van op schrift gestelde bezwaren.
4. Een reglement en de in een reglement aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Den Haag.

#### Artikel 15

## **Beheer**

1. Het bestuur is belast met het beheer van het Vakantiefonds. Het is bevoegd uit naam van het Vakantiefonds alle handelingen te verrichten die met de doelstelling in overeenstemming zijn en die niet bij of krachtens deze statuten aan de bevoegdheid van het bestuur onttrokken zijn.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 291 tweede lid van Boek 2 BW omvat de bevoegdheid van het bestuur mede het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en het sluiten van overeenkomsten waarbij het Vakantiefonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. De beleggingen van het Vakantiefonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
  - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
  - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
4. De aan het Vakantiefonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreeerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.

## Artikel 16

### **Boekjaar, accountant en jaarverslag**

1. Het boekjaar van het Vakantiefonds loopt van één januari tot en met een en dertig december.
2. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant of een daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
3. De registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
4. De registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent brengt ten minste eenmaal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.
5. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen bij de cao af door middel van een verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
6. Het in het vijfde lid bedoelde verslag bevat:
  - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, vergezeld

- van een verklaring van de registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan;
- c. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement(en) hebben plaatsgehad.
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de cao.
  8. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
    - a. ten kantore van het Vakantiefonds;
    - b. op een of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
  9. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
  10. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het Vakantiefonds. Deze begroting ligt voor bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het Vakantiefonds en wordt op aanvraag aan de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 17

#### **Wijziging Statuten**

1. Wijzigingen in de statuten kunnen worden aangebracht bij besluit van het bestuur.
2. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen in een bijzondere daartoe uitgeschreven vergadering waarop ten minste twee werkgevers- en ten minste twee werknemerslid van het bestuur aanwezig is. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden.
3. Indien op een vergadering waarin een statutenwijziging zal worden behandeld niet het voor het nemen van een besluit vereiste aantal leden aanwezig is zal binnen een maand nadien een tweede vergadering worden gehouden. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden. Het bestuur is bevoegd tot het nemen van een besluit ongeacht het ter vergadering aanwezige aantal leden.
4. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen met een meerderheid van twee derde der uitgebrachte geldige stemmen.
5. Een statutenwijziging treedt in werking indien deze krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao is aanvaard. Ter verkrijging van de goedkeuring wordt de wijziging toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao. Een organisatie wordt geacht goedkeuring te hebben verleend indien die organisatie niet binnen acht weken na de toezending van het tegenovergestelde heeft doen blijken door het insturen van op schrift gestelde bezwaren.
6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in

werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Den Haag.

#### Artikel 18

##### **Ontbinding van de stichting**

1. Voor een besluit tot ontbinding van het Vakantiefonds gelden dezelfde bepalingen als voor een besluit tot wijziging van de statuten.
2. In geval van ontbinding zal het bestuur - met een meerderheid en op een wijze als genoemd in lid 5 van het voorgaande artikel - met de liquidatie zijn belast, tenzij de organisaties die partij zijn bij de cao een ander besluit nemen.
3. Het bestuur beslist over de bestemming van een batig saldo. Een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van het Vakantiefonds. Een nadelig saldo dient door de werkgevers te worden opgebracht.

#### Artikel 19

##### **Ministerieel vertegenwoordiger**

Als de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe de wens te kennen geeft wordt in overleg tussen de minister en het bestuur een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt daartoe alle voor het bestuur bestemde stukken.

#### Artikel 20

##### **Slotbepaling**

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

Doorlopende tekst van de statuten  
van de te Rijswijk gevestigde stichting:  
**Stichting Vorstrisicofonds voor het  
Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo-/  
Vloerenbedrijf**

laatstelijk gewijzigd bij akte op 24 oktober 2005  
voor Mr. J.W. van Zaane,  
notaris te Amsterdam, verleden.

Het Bestuur:

## Artikel 1

### **Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam: "Stichting Vorstrisicofonds voor het Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo-/Vloerenbedrijf".
2. De stichting is gevestigd te Rijswijk.

## Artikel 2

### **Definities**

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. Risicofonds de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. cao: collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw;
- c. werkgever: de werkgever in de zin van de cao;
- d. werknemer: de werknemer in de zin van de cao;
- e. bestuur: het bestuur als bedoeld in artikel 10 van de statuten;
- f. reglement: een reglement als bedoeld in artikel 14 van de statuten;
- g. administratie: het door het bestuur aangewezen administratiekantoor ter uitvoering van deze regeling.

## Artikel 3

### **Doel**

Het Risicofonds heeft ten doel:

- a. in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en volgens het (de) in artikel 14 lid 1 genoemde reglement(en), loonderving bij verzuim wegens vorst of de directe gevolgen daarvan in het Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo-/Vloerenbedrijf in Nederland te bestrijden;
- b. geldelijke steun te verlenen aan instellingen op het terrein van het Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo-/Vloerenbedrijf die zich ten doel stellen:
  1. het doen ontwikkelen, bestuderen en propageren van middelen ter bestrijding van verlet wegens vorst of de directe gevolgen daarvan, en
  2. het geven van bijdragen aan werkgevers, die maatregelen treffen om in de genoemde omstandigheden het personeel te doen doorwerken;
- c. het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

De subsidie-verzoekende instellingen moeten een begroting indienen gespecificeerd naar de activiteiten genoemd onder b.

De subsidie-ontvangende instellingen dienen jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (ten minste) moet zijn gespecificeerd volgens de onder b genoemde activiteiten en ze dienen geïntegreerd onderdeel uit te maken van het (financieel) jaarverslag.

## Artikel 4

### **Werkingsfeer**

1. In het Risicofonds wordt deelgenomen door de werkgevers en de werknemers waarop de cao van toepassing is.



2. De statuten en de op basis van de statuten vastgestelde reglementen worden geacht onderdeel te zijn van de in het eerste lid van dit artikel genoemde cao.

#### Artikel 5

##### **Duur**

Het Risicofonds is opgericht voor onbepaalde tijd.

#### Artikel 6

##### **Geldmiddelen**

De geldmiddelen van het Risicofonds bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. de bijdragen die ter uitvoering van het doel van het Risicofonds jaarlijks door de werkgevers worden opgebracht op de wijze als nader bij reglement(en) is bepaald;
- c. renten;
- d. eventuele overheidssubsidies;
- e. geldleningen;
- f. eventuele andere baten.

#### Artikel 7

##### **Bijdrageverplichtingen**

De werkgever is ten aanzien van zijn werknemer over iedere werkdag een bijdrage aan het Risicofonds verschuldigd zoals nader is aangegeven in het reglement.

#### Artikel 8

##### **Uitkeringen**

De overeenkomstig artikel 4 in het Risicofonds deelnemende werknemers hebben recht op uitkering in de gevallen, onder de voorwaarden en op de wijze als in de reglementen is vastgesteld.

#### Artikel 9

##### **Administratie**

Het Risicofonds draagt zijn administratie op aan de administratie.

#### Artikel 10

##### **Bestuur**

1. Het bestuur van het Risicofonds bestaat uit zes leden. De benoeming geschiedt als volgt:
  - drie door de NOA;
  - twee door FNV Bouw;
  - één door de Hout- en Bouwbond CNV.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.
3. Ter vervanging van elk bestuurslid wordt een plaatsvervangend lid benoemd. Hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor plaatsvervangende leden.
4. De leden van het bestuur en de directie mogen niet deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van het Risicofonds of belang hebben bij de belegging van zijn gelden.

#### Artikel 11

##### **Besluitvorming en quorum**

1. Het aantal stemmen dat elk bestuurslid uitbrengt wordt zodanig bepaald dat

het aantal stemmen aan werkgeverszijde even groot is als het aantal stemmen aan werknemerszijde.

2. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werknemerszijde dan brengen de leden van die groep waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de leden van de andere groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal. De leden van de andere groep brengen in dat geval ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de grootste groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal.
3. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Door het bestuur worden geen beslissingen genomen indien niet meer dan de helft van het aantal bestuursleden aanwezig is. Indien het vereiste aantal bestuursleden in een vergadering niet aanwezig is kan in een volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen waarover wegens het ontbreken van het quorum in eerstbedoelde vergadering geen besluit kan worden genomen.
5. Het bestuur kan slechts besluiten nemen indien ter vergadering ten minste één lid van werkgeverszijde en één lid van werknemerszijde aanwezig is.

#### Artikel 12

##### **Delegatie**

Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan de administratie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan de administratie. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en de administratie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

#### Artikel 13

##### **Voorzitter en secretarissen**

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde; deze vertegenwoordigen tezamen het Risicofonds in en buiten rechte.
2. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee secretarissen: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Indien als voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde en omgekeerd.

#### Artikel 14

##### **Reglementen**

1. Het bestuur stelt een of meer reglementen vast waarin wordt geregeld de wijze waarop het doel van het Risicofonds zal worden bereikt alsmede die zaken die nadere voorziening behoeven. Het bestuur is zelfstandig bevoegd wijzigingen in een reglement aan te brengen.

2. Het reglement en eventuele wijzigingen daarin treedt niet in werking alvorens, krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao, de tekst van het reglement is aanvaard.
3. Ter verkrijging van de in het voorgaande lid bedoelde goedkeuring wordt het reglement (of worden de wijzigingen) toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao. Een organisatie wordt geacht goedkeuring te hebben verleend indien die organisatie niet binnen acht weken na de toezending van het tegenovergestelde heeft doen blijken door het insturen van op schrift gestelde bezwaren.
4. Een reglement en de in een reglement aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Den Haag.

#### Artikel 15

##### **Beheer**

1. Het bestuur is belast met het beheer van het Risicofonds. Het is bevoegd uit naam van het Risicofonds alle handelingen te verrichten die met de doelstelling in overeenstemming zijn en die niet bij of krachtens deze statuten aan de bevoegdheid van het bestuur onttrokken zijn.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 291 tweede lid van Boek 2 BW omvat de bevoegdheid van het bestuur mede het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en het sluiten van overeenkomsten waarbij het Risicofonds zich als borg of hoofdelijk mede-schuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. De beleggingen van het Risicofonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
  - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
  - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
4. De aan het Risicofonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.

#### Artikel 16

##### **Boekjaar, accountant en jaarverslag**

1. Het boekjaar van het Risicofonds loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
3. De registeraccountant is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
4. De registeraccountant brengt ten minste eenmaal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.

5. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen bij cao af door middel van een verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
6. Het in het vijfde lid bedoelde verslag bevat:
  - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, vergezeld van een verklaring van de registeraccountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan;
  - c. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement(en) hebben plaatsgehad.
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de cao.
8. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
  - a. ten kantore van het Risicofonds;
  - b. op een of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
9. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
10. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het Vorstrisicofonds. Deze begroting ligt voor bij het Vorstrisicofonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het Vorstrisicofonds en wordt op aanvraag aan de bij het Vorstrisicofonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 17

#### **Wijziging Statuten**

1. Wijzigingen in de statuten kunnen worden aangebracht bij besluit van het bestuur.
2. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen in een bijzondere daartoe uitgeschreven vergadering waarop ten minste twee van de werkgevers- en ten minste twee van de werknemersleden van het bestuur aanwezig is. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden.
3. Indien op een vergadering waarin een statutenwijziging zal worden behandeld niet het voor het nemen van een besluit vereiste aantal leden aanwezig is zal binnen een maand nadien een tweede vergadering worden gehouden. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden. Het bestuur is bevoegd tot het nemen van een besluit ongeacht het ter vergadering

- aanwezige aantal leden.
4. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen met een meerderheid van twee derde der uitgebrachte geldige stemmen.
  5. Een statutenwijziging treedt in werking indien deze krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao is aanvaard. Ter verkrijging van de goedkeuring wordt de wijziging toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao. Een organisatie wordt geacht goedkeuring te hebben verleend indien die organisatie niet binnen acht weken na de toezending van het tegenovergestelde heeft doen blijken door het insturen van op schrift gestelde bezwaren.
  6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken of onderscheidenlijk van wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Den Haag.

#### Artikel 18

##### **Ontbinding van de stichting**

1. Voor een besluit tot ontbinding van het Risicofonds gelden dezelfde bepalingen als voor een besluit tot wijziging van de statuten.
2. In geval van ontbinding zal het bestuur - met een meerderheid en op een wijze als genoemd in lid 5 van het voorgaande artikel - met de liquidatie zijn belast, tenzij de organisaties die partij zijn bij de cao een ander besluit nemen.
3. Het bestuur beslist over de bestemming van een batig saldo. Een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van het Risicofonds. Een nadelig saldo dient door de werkgevers te worden opgebracht.

#### Artikel 19

##### **Ministerieel vertegenwoordiger**

Als de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe de wens te kennen geeft wordt in overleg tussen de minister en het bestuur een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt daartoe alle voor het bestuur bestemde stukken.

#### Artikel 20

##### **Slotbepaling**

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

Doorlopende tekst van de statuten  
van de te Amsterdam gevestigde stichting:  
**Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden  
voor het Stukadoors-, Afbouw-, en Terrazzo-/  
Vloerenbedrijf**  
laatstelijk gewijzigd bij akte op 24 oktober 2005  
voor Mr. J.W. van Zaane,  
notaris te Amsterdam, verleden.

Het Bestuur:

#### Artikel 1

##### **Naam en zetel**

- a. stichting draagt de naam: "**Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf**".  
Zij wordt bij afkorting ook genoemd: VUT-SAT.
- b. De stichting is gevestigd te Amsterdam.

#### Artikel 2

##### **Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze statuten en de reglementen wordt verstaan onder:

##### **Stichting:**

de in artikel 1 genoemde stichting;

##### **CAO:**

de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf met inbegrip van de daarvan deel uitmakende bijlagen en voorwaarden;

##### **Bedrijfstak:**

de bedrijfstak waarin ondernemingen, waarop de CAO van toepassing is, actief zijn;

##### **Bestuur:**

het bestuur van de stichting als bedoeld in artikel 10;

##### **Organisaties:**

de organisaties van werkgevers en werknemers, partij bij de CAO;

##### **Werkgeverslid:**

het bestuurslid aangewezen of door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal, of door hun respectievelijke dan wel gezamenlijke rechtsopvolgers, namens de werkgeversorganisaties, partij bij de CAO;

##### **Werknemerslid:**

het bestuurslid aangewezen of door FNV Bouw, gevestigd te Woerden, of door de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk, of door hun respectievelijke dan wel gezamenlijke rechtsopvolgers, namens de werknemersorganisaties, partij bij de CAO;

##### **Vrijwillig Vervroegd Uittreden:**

het vrijwillig vervroegd beëindigen van een dienstbetrekking in de bedrijfstak door

een werknemer overeenkomstig het bepaalde in de CAO;

**Deelnemer:**

deelnemer aan de regeling is de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden overeenkomstig de desbetreffende bepalingen in de CAO;

**Statuten:**

deze statuten;

**Reglementen:**

de reglementen als bedoeld in artikel 18.

Artikel 3

**Doel**

De stichting heeft ten doel om aan degenen die uit de bedrijfstak uittreden een uitkering te doen overeenkomstig de voorwaarden van de CAO en bijbehorende reglementen, alsmede het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

Artikel 4

**Middelen tot bereiking van het doel**

De stichting tracht haar doel te bereiken door:

- a. het innen en beheren van gelden in overeenstemming met het bepaalde in de statuten en reglementen;
- b. het doen van uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden overeenkomstig het gestelde in de statuten en reglementen;
- c. andere wettige middelen, die tot het doel bevorderlijk kunnen zijn.

Artikel 5

**Duur**

De stichting is opgericht op één juli negentienhonderd vijfennegentig en voor onbepaalde tijd.

Artikel 6

**Geldmiddelen van de stichting**

De geldmiddelen van de stichting zullen worden gevormd door:

- a. de door de werkgevers te storten werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in de CAO;
- b. bijdragen van de Overheid, indien en voor zover zij worden verleend;
- c. alle overige haar toevallende baten en inkomsten.

Artikel 7

**Bijdrageplichtigen**

Bijdrageplichtigen zijn degenen, die krachtens een bepaling van de CAO of anderszins verplicht zijn tot het geven van bijdragen aan de stichting.

Artikel 8

**Bijdragen**

1. De methode van berekening van de bijdrage als bedoeld in artikel 7, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement, als bedoeld in artikel 18, vastgesteld.
2. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde bijdragen wordt telkenjare door het bestuur van de stichting aan de hand van een begroting geschat en (voorlopig) vastgesteld. Deze begroting wordt direct ter beschikking gesteld van partijen bij de CAO. De hoogte wordt pas definitief vastgesteld door het

bestuur, nadat daaromtrent door partijen bij de CAO overeenstemming is bereikt.

3. Het bestuur is bevoegd, na toestemming van de organisaties, een incidentele premie conform de CAO te heffen. Deze incidentele heffing kan direct en ineens invorderbaar worden verklaard.
4. Tot gerechtelijke invordering der bijdragen wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur.

#### Artikel 9

##### **Uitkeringen**

De uitkeringen aan de deelnemers geschieden op basis van de voorwaarden die door partijen in de CAO zijn vastgesteld.

#### Artikel 10

##### **Bestuur**

1. Het bestuur van de VUT-SAT bestaat uit zes leden.
2. De bestuursleden worden benoemd als volgt:
  - a. drie leden door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;
  - b. twee leden door FNV Bouw. Gevestigd te Woerden;
  - c. één lid door de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk.
3. Iedere in het vorige lid genoemde organisatie kan één plaatsvervangend bestuurslid aanwijzen, die de hoedanigheid heeft van bestuurslid indien een bestuurslid, zoals bedoeld in lid 2, van dezelfde aanwijzende organisatie, niet in staat of bij machte is deze taak uit te voeren.
4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd.
5. De organisatie die een bestuurslid benoemde, kan te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in diens plaats tot bestuurslid benoemen.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door overlijden;
  - b. door schriftelijk bedanken;
  - c. door ondercuratelestelling of faillissement;
  - d. door vervanging door de organisatie die het desbetreffende bestuurslid benoemde.

#### Artikel 11

##### **Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris**

1. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van het bestuur optreden.
2. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als secretaris en plaatsvervangend secretaris van het bestuur optreden.

#### Artikel 12

##### **Taak en bevoegdheden van het bestuur**

1. Het bestuur heeft de gehele leiding van zaken en is bevoegd tot alle handelingen, de zaken van de stichting betreffende, voor zover daaromtrent bij of krachtens statuten en reglement(en) niet anders is bepaald.
2. Het bestuur is belast met het beheer van de bezittingen van de stichting en met de uitvoering van de statuten en reglement(en).



3. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen.
4. Het bestuur kan de uitoefening van onderdelen van zijn taak delegeren aan een dagelijks bestuur, bestaande uit één of twee werkgeversbestuursleden en een gelijk aantal werknemersbestuursleden.
5. Het bestuur is niet bevoegd om middelen die geacht kunnen worden te zijn verkregen voor een bepaald doel, dan wel daaraan moeten worden toegerekend, aan te wenden voor een ander doel. Indien niet vastgesteld kan worden aan welk doel een bepaald middel moet worden toegerekend, is het bestuur bevoegd om de bestemming daarvan te bepalen naar evenredigheid van de voor het lopende boekjaar voorziene uitgaven voor elk doel.
6. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

#### Artikel 13

##### **Beheer**

1. De beleggingen van de stichting zullen door het bestuur op zodanige wijze geschieden dat:
  - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
  - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
  - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.Daarenboven zal door het bestuur uit vermogenswinsten en/of opbrengsten een reserve worden gevormd ter dekking van het overblijvende risico van vermogensverliezen.
2. De aan de stichting toebehorende zaken worden, indien zij niet ten kantore worden gehouden, in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
3. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van lasten en baten over dat boekjaar.
4. Het bestuur kan zich terzake van het beheer laten adviseren.

#### Artikel 14

##### **Vergaderingen**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen, doch tenminste één keer per jaar.
2. De convocatie voor vergaderingen van het bestuur geschiedt, behoudens in spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter, schriftelijk op een termijn van tenminste veertien dagen.

#### Artikel 15

##### **Besluitvorming**

1. Opdat de stemverhouding tussen de twee in het bestuur vertegenwoordigde groeperingen, zijnde werkgevers- en werknemerszijde, zo gelijk mogelijk blijft, kan het bestuur alleen besluiten nemen in een vergadering waarin van beide groeperingen ten minste één vertegenwoordigd bestuurslid aanwezig is. Een besluit als bedoeld in artikel 19 lid 1 kan slechts genomen worden met instemming van alle bestuursleden.
2. De bestuursleden brengen in beginsel ieder een gelijk aantal stemmen ter vergadering uit. Wanneer een of meer bestuursleden ter vergadering afwezig is

(zijn), brengt (brengen) het (de) andere bestuurslid (leden), dezelfde groepering als de afwezige vertegenwoordigend, uit eigen hoofde de stem(men) van de afwezige(n) mede uit.

3. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Indien een bestuurslid niet ter vergadering aanwezig kan zijn, kan hij een medebestuurslid machtigen zijn stem uit te brengen door middel van een schriftelijke volmacht.

#### Artikel 16

##### **Administratie**

De stichting kan haar administratieve en uitvoerende taken aan A&O services te Rijswijk opdragen of aan een andere organisatie, dan wel in eigen beheer houden. In alle gevallen geschiedt de uitvoering van zowel de administratieve en uitvoerende taken als het geldelijk beheer onder de blijvende verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de stichting.

#### Artikel 17

##### **Boekjaar, accountant en jaarverslag**

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar. In afwijking daarvan zal het eerste boekjaar eindigen op éénendertig december negentienhonderd zesennegentig.
2. De boekhouding van de stichting wordt onder toezicht van een externe register-accountant gesteld, aan te wijzen door het bestuur. Deze accountant brengt elk jaar, of zoveel vaker als het bestuur nodig zal oordelen, verslag uit. De accountant is gerechtigd tot inzake van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desverlangd worden getoond.
3. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen betrokken bij de cao af door middel van een (financieel) verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. Het in het vorige lid bedoelde verslag bevat:
  - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
  - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een staat van lasten en baten vergezeld van een verklaring van de externe register-accountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan. In de rekening en verantwoording zal voor elk doel afzonderlijk vermeld worden welke middelen en welke uitgaven aan dat doel moeten worden toegerekend;
  - c. in voorkomende gevallen, mededeling omtrent de wijzigingen die in de

- statuten en/of reglement hebben plaatsgehad.
5. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO.
  6. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
    - a. ten kantore van de stichting;
    - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
  7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken bedrijven en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
  8. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het VUT-fonds. Deze begroting ligt voor bij het VUT-fonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het VUT-fonds en wordt op aanvraag van de bij het VUT-fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

#### Artikel 18

##### **Reglementen**

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen; deze behoeven goedkeuring van de in artikel 10 genoemde organisaties.
2. De bepalingen van de reglementen mogen niet in strijd zijn met de bepalingen van deze statuten of met de wet.

#### Artikel 19

##### **Wijziging statuten en reglementen/ontbinding van de stichting**

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen of de stichting te ontbinden na verkregen goedkeuring van partijen betrokken bij de CAO.
2. Een besluit als onder lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen met instemming van alle bestuursleden.
3. Een statutenwijziging treedt in werking nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt.
4.
  - a. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar handelsregister, gehouden bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Amsterdam.
  - b. Reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken, onderscheidenlijk de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
5. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
6. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van de

stichting.

Artikel 20

**Waarnemers**

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen de Minister en het bestuur een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle voor het bestuur bestemde stukken.

Artikel 21

**Slotbepaling**

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

## INHOUDSOPGAVE

|   |  |    |
|---|--|----|
| TREFWOORDENREGISTER                                     |  | 6  |
| HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES, WERKINGSSFEER EN OVEREENKOMST |  |    |
| Artikel 1   | - Definities   | 10 |
| Artikel 2   | - Werkingssfeer  | 11 |
| Artikel 2A  | - Buitenlandse werknemers                                  | 13 |
| Artikel 2B  | - Vervallen  | 14 |
| Artikel 3   | - Onderaanneming   | 14 |
| Artikel 3A  | - Vervallen  | 14 |
| Artikel 4   | - Duur van de overeenkomst                                 | 14 |
| Artikel 5   | - Beëindiging van de overeenkomst                          | 15 |
| Artikel 6   | - Vernieuwing van de overeenkomst                          | 15 |
| Artikel 7   | - Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties | 15 |
| Artikel 8   | - Vervallen  | 15 |
| Artikel 9   | - Dispensaties   | 16 |
| HOOFDSTUK 2 - DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST        |  |    |
| Artikel 10  | - Algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers  | 17 |
| Artikel 11  | - Beëindiging van de arbeidsverhouding                     | 17 |
| HOOFDSTUK 3 - DE ARBEID                                 |  |    |
| Artikel 12  | - Algemeen   | 19 |
| Artikel 13  | - De arbeidsduur   | 20 |
| Artikel 14  | - Overwerk   | 21 |
| Artikel 15  | - Tochtvrije arbeid  | 21 |
| HOOFDSTUK 4 - HET LOON                                  |  |    |
| Artikel 16  | - Algemeen   | 22 |
| Artikel 17  | - Groepsindeling en functie-omschrijvingen                 | 23 |
| Artikel 18  | - Garantielonen  | 25 |
| Artikel 19  | - Aanvullende loonbepalingen                               | 32 |
| Artikel 20  | - Prestatiebeloning  | 32 |
| Artikel 21  | - Toeslagen op lonen                                       | 34 |
| Artikel 22  | - Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd           | 34 |
| Artikel 23  | - Beloning verschoven arbeidstijd                          | 35 |
| Artikel 24  | - Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen    | 35 |
| Artikel 25  | - Minimumloon  | 35 |
| HOOFDSTUK 5 - VERGOEDING BIJ ARBEIDSVRHINDERING         |  |    |
| Artikel 26  | - Lichtverzuim   | 36 |
| Artikel 27  | - Onwerkbaar weer  | 36 |
| Artikel 28  | - Ziekte en ongeval  | 36 |
| Artikel 29  | - Aanvulling Werkloosheidsuitkering                        | 39 |
| Artikel 30  | - Vervallen  | 40 |

## HOOFDSTUK 6 - VERLOF

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Artikel 31  | - Vakantie-, snipper- en feestdagen      | 41 |
| Artikel 32  | - Roostervrije dagen                     | 42 |
| Artikel 33  | - Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf | 43 |
| Artikel 34  | - Korte verzuimen                        | 44 |
| Artikel 35  | - Bijzonder verlof                       | 45 |
| Artikel 36A | - Ouderschapsverlof                      | 45 |
| Artikel 36B | - Palliatief verlof                      | 45 |
| Artikel 36C | - Kortdurend zorgverlof                  | 45 |
| Artikel 36D | - Declaratieregeling verlof              | 46 |

## HOOFDSTUK 7 - SOCIALE FONDSEN

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Artikel 37 | - Sociale fondsen en premieverplichtingen   | 47 |
| Artikel 38 | - Toekenning rechtwaarden en inning premies | 48 |

## HOOFDSTUK 8 - ARBEID BUITEN DE WOONPLAATS

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Artikel 39  | - Vergoeding bij arbeid buiten en in de woonplaats   | 50 |
| Artikel 40  | - Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding | 50 |
| Artikel 41  | - Reisuren   | 51 |
| Artikel 41A | - Dispensatie reiskosten en reisuren                 | 51 |
| Artikel 42  | - Reiskosten en reisuren bij geoorloofd verzuim      | 51 |
| Artikel 43  | - Bij tijdelijk verblijf elders                      | 52 |
| Artikel 44  | - Aansprakelijkheid bij vervoer                      | 52 |

## HOOFDSTUK 9 - Wet Educatie en Beroepsonderwijs

|             |                               |    |
|-------------|-------------------------------|----|
| Artikel 45  | - De vakopleiding             | 53 |
| Artikel 45A | - EVC                         | 54 |
| Artikel 46A | - Diplomatoeslagen            | 54 |
| Artikel 46B | - Toeslag bedrijfsleermeester | 54 |
| Artikel 47  | - Partiële leerplicht         | 55 |
| Artikel 48  | - Samenwerkingsverbanden      | 55 |
| Artikel 49  | - Vakopleiding volwassenen    | 55 |
| Artikel 50  | - Vervallen                   | 56 |

## HOOFDSTUK 10 - HET PENSIOEN EN VERVROEGDE UITTREDING

|             |                            |    |
|-------------|----------------------------|----|
| Artikel 51  | - Het pensioen             | 57 |
| Artikel 52A | - Vervallen                | 57 |
| Artikel 52B | - Aanvullingsregelingen VP | 57 |

## HOOFDSTUK 11 - VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Artikel 53  | - Vakbondsactiviteiten in de onderneming | 59 |
| Artikel 53A | - Vergoeding vakbondscontributie         | 59 |

## HOOFDSTUK 12 - FUSIE, BEDRIJFSOVERDRACHT EN BEDRIJFSSLUITING

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Artikel 54 | - Fusie                                  | 60 |
| Artikel 55 | - Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting | 60 |
| Artikel 56 | - Werkgelegenheidsoverleg                | 61 |

## HOOFDSTUK 13 - ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Artikel 57  | - Verpakkingsmaterialen en asbest        | 63 |
| Artikel 58A | - Stichting Arbouw                       | 63 |
| Artikel 58B | - Verplichte intredekeuring              | 63 |
| Artikel 59  | - Vervallen                              | 64 |
| Artikel 59A | - Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid | 64 |
| Artikel 60  | - Bijzondere bepalingen                  | 65 |
| Artikel 61  | - Arbeidsongeschikte werknemers          | 65 |

## HOOFDSTUK 14 - ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET UTA-PERSONEEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Artikel 62  | - Begrippen en toepasselijkheid                                  | 67 |
| Artikel 63  | - Naleving van de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden | 68 |
| Artikel 64  | - Aanstelling  | 68 |
| Artikel 65  | - Beëindiging van de dienstbetrekking                            | 69 |
| Artikel 66  | - Wederzijdse verplichtingen                                     | 69 |
| Artikel 67  | - Arbeidsduur  | 70 |
| Artikel 68A | - Lonen  | 70 |
| Artikel 68B | - Functie- en Beloningsstructuur                                 | 73 |
| Artikel 69  | - Overwerk   | 76 |
| Artikel 70  | - Vakantie en feestdagen   | 77 |
| Artikel 71  | - Roostervrije dagen   | 78 |
| Artikel 72  | - Vakantietoelage  | 79 |
| Artikel 73A | - Verplichte intredekeuring                                      | 79 |
| Artikel 73B | - Arbeidsongeschiktheid  | 80 |
| Artikel 74  | - Aanvulling Werkloosheidsuitkering                              | 82 |
| Artikel 75  | - Vervallen  | 83 |
| Artikel 76  | - Kort verzuim   | 83 |
| Artikel 77  | - Bijzonder verlof   | 83 |
| Artikel 78A | - Ouderschapsverlof  | 84 |
| Artikel 78B | - Palliatief verlof  | 84 |
| Artikel 78C | - Kortdurend zorgverlof  | 84 |
| Artikel 78D | - Declaratieregeling verlof                                      | 85 |
| Artikel 79  | - Overlijden   | 85 |
| Artikel 80  | - Arbeid buiten de woonplaats                                    | 85 |
| Artikel 81  | - Reiskosten   | 85 |
| Artikel 81A | - Dispensatie reiskosten en reizen                               | 86 |
| Artikel 82  | - Bij tijdelijk verblijven elders                                | 86 |
| Artikel 83  | - Aansprakelijkheid bij vervoer                                  | 87 |
| Artikel 84  | - Bedrijfs cursussen   | 87 |
| Artikel 85  | - Cursussen buiten het bedrijf                                   | 87 |
| Artikel 86  | - Partiële leerplicht  | 87 |
| Artikel 87  | - Vakopleiding en Vorming  | 87 |
| Artikel 88  | - Bedrijfspensioen   | 88 |
| Artikel 89  | - Aanvullingsregelingen VP                                       | 88 |
| Artikel 90  | - Verzekering tegen ziektekosten                                 | 89 |
| Artikel 91  | - Introductie  | 90 |
| Artikel 92  | - Vakbondsactiviteiten in de onderneming                         | 90 |
| Artikel 92A | - Vergoeding vakbondscontributie                                 | 91 |

## HOOFDSTUK 15 - BIJZONDERE BEPALINGEN

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Artikel 93 | - Buitenlandse werknemers                  | 92 |
| Artikel 94 | - Sollicitatievergoeding                   | 92 |
| Artikel 95 | - Brand en diefstal                        | 92 |
| Artikel 96 | - Kinderopvang                             | 92 |
| Artikel 97 | - CAO à la carte / Flexibele arbeidstijden | 93 |

## BIJLAGEN

|  |  |     |
|--|--|-----|
| *Bijlage 1   | - Rechtwaardenpercentage behorend bij Artikel 33   | 94  |
| *Bijlage 2   | - Garantieregeling Stichting Vakantiefonds   | 95  |
| Bijlage 3  | - Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen voor werknemers van 45 jaar en ouder                    | 96  |
| *Bijlage 4   | - Voorwaarden vervroegde uittreding (aanvulling op vroegpensioen)<br>Geldend tot en met 31 december 2005 | 97  |
| *Bijlage 4A  | - Voorwaarden vervroegde uittreding (aanvulling op vroegpensioen)<br>Geldend vanaf 1 januari 2006        | 107 |
| Bijlage 5  | - Raamregeling CAO à la carte  | 119 |
| *Bijlage 6   | - Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek waarnaar in de CAO wordt verwezen                     | 126 |
| *Bijlage 7   | - Individuurgerichte Bedrijfsgezondheidspakket   | 129 |
| Bijlage 8  | - Arbo-beleidsplan   | 130 |
| *Bijlage 9   | - Protocollen  | 131 |
| Bijlage 10   | - Persoonlijke beschermingsmiddelen  | 132 |
| *Bijlage 11  | - Reglement Ziekteverzuim  | 133 |
| *Bijlage 12  | - Reglement Fysiotherapie  | 136 |
| *Bijlage 13  | - Reglement Verlofdeclaratie   | 140 |
| *Bijlage 14  | - Reglement Stimulering Reïntegratie   | 140 |
| *Bijlage 15  | - Van toepassing zijnde bepalingen inzake artikel 2A   | 146 |
| *CAO inzake Voorziening bij Ongeval                |  | 150 |
| *Algemene voorwaarden van de ongevallenverzekering |  | 159 |



## TREFWOORDENREGISTER

### A

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| Aanstelling UTA-personeel                      | artikel 64                        |
| Aanvulling bij reïntegratie of arbeidstherapie | 28 / 73B (uta) en bijlage 14      |
| Aanvulling VP                                  | bijlage 4 en bijlage 4A           |
| Aanvulling WW                                  | artikel 29 / 74 en 75 (uta)       |
| Arbeidsomstandigheden                          | artikel 57 t/m 61                 |
| Arbeidsongeschikte werknemers                  | artikel 61                        |
| Arbeidsongeschiktheid UTA-personeel            | artikel 73b                       |
| Arbeidstijden                                  | artikel 13 en 97 / 67 en 97 (uta) |
| Arbobeleidsplan                                | artikel 59 en bijlage 8           |
| Arbouw   | artikel 58A                       |
| Asbest   | artikel 57                        |

### B

|                                   |                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| Beëindiging van het dienstverband | artikel 11 en bijlage 3 / 65 (uta) |
| Bedrijfsgezondheidspakket         | bijlage 7                          |
| Bedrijfsleermeestertoeslag        | artikel 46B                        |
| Bedrijfsoverdracht                | artikel 55                         |
| Bedrijfssluiting                  | artikel 55                         |
| Bevallingsverlof                  | artikel 34 / 76 (uta)              |
| Brand                             | artikel 95                         |
| Buitenlandse werknemers           | artikel 2A en 93                   |
| Bijzonder verlof                  | artikel 35 / 77 (uta)              |

### C

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| CAO à la carte          | artikel 97 en bijlage 5 |
| Cursussen UTA-personeel | artikel 84 en 85        |

### D

|                               |                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| Definities                    | artikel 1                             |
| Diefstal                      | artikel 95                            |
| Diplomatoeslagen              | artikel 46A                           |
| Dispensaties                  | artikel 9                             |
| Doktersbezoek                 | artikel 34 / 76 (uta)                 |
| Duur van de CAO               | artikel 4                             |
| Declareren doorbetaald verlof | artikel 36D / 78D (uta) en bijlage 13 |

### E

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| EVC | artikel 45a en bijlage 9 |
|-----|--------------------------|

### F

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Feestdagen                                   | artikel 31 / 70 (uta)               |
| Flexibele arbeidstijden / arbeidsvoorwaarden | artikel 97 en bijlage 5             |
| Fysiotherapie                                | artikel 28 / 90 (uta) en bijlage 12 |
| Functieomschrijving                          | artikel 17 / 68B (uta)              |
| Fusie  | artikel 54                          |

### G

|                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| Garantieloon                   | artikel 18            |
| Garantieregeling vakantiefonds | bijlage 2             |
| Geboorteverlof                 | artikel 34 / 76 (uta) |
| Gevaarlijke stoffen            | artikel 57            |
| Groepsindeling                 | artikel 17            |

### H

|          |                       |
|----------|-----------------------|
| Huwelijk | artikel 34 / 76 (uta) |
|----------|-----------------------|

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| <b>I</b>                                       |                                    |
| Intredekeuring                                 | artikel 58B / 73a (uta)            |
| Individuegericht bedrijfsgezondheidszorgpakket | bijlage 7                          |
| <b>J</b>                                       |                                    |
| Jeugdigen uurloon                              | artikel 18                         |
| <b>K</b>                                       |                                    |
| Keuring  | artikel 58B / 73a (uta)            |
| Kinderopvang                                   | artikel 96                         |
| Korte verzuimen                                | artikel 34                         |
| <b>L</b>                                       |                                    |
| Leerplicht (partieel)                          | artikel 47 / 86 (uta)              |
| Levensloop                                     | artikel 52B / 89 (uta)             |
| Lichtverzuim                                   | artikel 26                         |
| Loon   | artikel 16 t/m 25 / 68A (uta)      |
| <b>M</b>                                       |                                    |
| Minimumloon                                    | artikel 25                         |
| <b>O</b>                                       |                                    |
| Onderaanneming                                 | artikel 3                          |
| Ongevallenverzekering (collectief)             | zie achterin boekje na bijlage 15  |
| Onwerkbaar weer                                | artikel 27                         |
| Opzegtermijnen                                 | artikel 11 en bijlage 3            |
| Ouderschapsverlof                              | artikel 36A / 78A (uta)            |
| Ouderdomspensioen                              | artikel 51 / 88 (uta)              |
| Overlijden uta-werknemer                       | artikel 79                         |
| Overlijden familie                             | artikel 34 / 76 (uta)              |
| Overwerk (tijd)                                | artikel 14 / 69 (uta)              |
| Overwerkbeloning                               | artikel 22, 23 en 24               |
| <b>P</b>                                       |                                    |
| Palliatief verlof                              | artikel 36b / 78A (uta)            |
| Pensioen                                       | artikel 51 / 88 (uta)              |
| Persoonlijke beschermingsmiddelen              | bijlage 10                         |
| Premieverplichting CAO-fondsen                 | artikel 37 en 38                   |
| Prestatiebeloning                              | artikel 20                         |
| Protocollen                                    | bijlage 9                          |
| <b>R</b>                                       |                                    |
| Raamregeling CAO à la carte                    | artikel 97 en bijlage 5            |
| Rechtwaarden                                   | artikel 38 en bijlage 1            |
| Reïntegratie (aanvullingsregeling)             | 28 / 73B (uta) en bijlage 14       |
| Reiskosten                                     | artikel 39 t/m 44 / 80 en 81 (uta) |
| Reisuren                                       | artikel 41                         |
| Roostervrije dagen                             | artikel 32 / 71 (uta)              |
| <b>S</b>                                       |                                    |
| Samenwerkingsverbanden                         | artikel 48                         |
| Snipperdagen                                   | artikel 31                         |
| Sollicitatievergoeding                         | artikel 94                         |
| Stervensbegeleiding                            | artikel 36B / 78B (uta)            |
| <b>T</b>                                       |                                    |
| Tandartsbezoek                                 | artikel 34 / 76 (uta)              |
| Tochtvrije arbeid                              | artikel 15                         |
| Toeslagen op het loon                          | artikel 21                         |

**U**

|                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| UTA-personeel              | artikel 62 t/m 92        |
| Uitzendondernemingen       | bijlage 9                |
| Uitzendkrachten            | bijlage 9                |
| Uitzendkrachten buitenland | artikel 2A en bijlage 15 |

**V**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Vakantiedagen                | artikel 31 / 70 (uta)                     |
| Vakantietoelage (uta)        | artikel 72                                |
| Vakbondsactiviteiten         | artikel 53 / 77 en 92 (uta)               |
| Vakbondscontributie          | artikel 53A / 92A (uta)                   |
| Vakopleiding                 | artikel 45 / 87 (uta)                     |
| Vakopleiding volwassenen     | artikel 49                                |
| Veiligheid                   | artikel 60                                |
| Vergadering bijwonen vakbond | artikel 35                                |
| Vergoeding verlofdagen       | artikel 33                                |
| Verhuiskosten uta            | artikel 80                                |
| Verlofdagen                  | artikel 33                                |
| Verlof declaratieregeling    | artikel 36D / 78D (uta) en bijlage 13     |
| Verpakkingsmateriaal         | artikel 57                                |
| Verzorgen zieke familie      | artikel 36C                               |
| Vroegpensioen                | artikel 52B / 89 (uta) en bijlage 4 en 4A |
| VUT                          | artikel 52B / 89 (uta) en bijlage 4 en 4A |

**W**

|                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| WAGA                    | artikel 2A en bijlage 15 |
| Werkgelegenheidsoverleg | artikel 56               |
| Werkingsfeer            | artikel 2                |
| WW-aanvulling           | artikel 29 / 74 (uta)    |

**Z**

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| Ziek melden             | bijlage 11              |
| Ziektekostenverzekering | artikel 28 / 90 (uta)   |
| Ziekteverzuimreglement  | bijlage 11              |
| Zorgverlof              | artikel 36C / 78C (uta) |

## LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE AFBOUW

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;

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

en

1. FNV Bouw gevestigd te Woerden,
2. de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties', alle te dezer zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES, WERKINGSSFEER EN OVEREENKOMST

### ARTIKEL 1 - Definities

1. Waar in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van werkgevers wordt gesproken, worden daaronder verstaan werkgevers, die werkzaamheden, als bedoeld in artikel 2, verrichten of doen verrichten.
2. Onder werkgevers worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst mede verstaan:
  - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
  - b. stichtingen of kerkgenootschappen;
  - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde personen of instellingen daarbij werkzaamheden doen verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingssfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Onder werknemer wordt verstaan degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingssfeer van deze CAO als omschreven in artikel 2, werkzaam is:
  - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
  - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
4. Onder uitkeringsgerechtigden worden verstaan degenen, die een sociale verzekeringsuitkering ontvangen en bij werken als werknemer in de zin van lid 3 zouden moeten worden beschouwd.
5. Onder jeugdigen worden in deze regeling verstaan de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
6. Onder erkende algemene en erkende christelijke feestdagen worden verstaan: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
7. Onder garantieloon wordt verstaan: het loon waarop de werknemer krachtens artikel 18 per week of per uur recht kan doen gelden.
8. Onder 'vast overeengekomen loon' wordt verstaan: het onder lid 7 hiervoor genoemde garantieloon, vermeerderd met prestatietoeslag en eventueel diplomatoeslag, voorliedentoeslag en indien van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd.
9. Onder roostervrije dagen wordt verstaan, de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt en waarover de werkgever de in artikel 37 verschuldigde premies en bijdragen afdraagt.
10. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van Bedrijfschap wordt bedoeld het Hoofdbedrijfschap Afbouw en Onderhoud, dan wel zijn rechtsvoorgangers en/of mogelijke rechtsopvolgers.
11. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) indien wordt overlegd:
  - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst
  - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).

12. Waar in de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van bedrijfsvereniging moet worden gelezen het UWV.
13. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over A&O Services moet worden gelezen: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigenregelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.
14. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken over Kenniscentrum Savantis, wordt bedoeld Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.
15. Onder werkervaringsjaar wordt verstaan enig jaar, waarin een werknemer meer dan 220 rechte dagen heeft opgebouwd.

## **\*ARTIKEL 2 - Werkingssfeer**

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle Nederlandse werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
- \*2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
  - \*a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen:  
kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;
  - \*b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen:  
kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijt wit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
  - \*c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen:  
fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op basis van kunstharsen; krijt wit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
  - \*d. het met de hand dan wel mechanisch plaatsen c.q. aanbrengen van:  
gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken; alle soorten gipskartonplaten; stucanet; riet- of rietmatten; steengaas; ribbenstrek materiaal; profielen; houtwol-cementplaten; kunststofschuimplaten; minerale en soortgelijke materialen die eventueel een ondergrond kunnen vormen voor verdere afwerking;
  - \*e. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van plafonds, wanden, vloeren of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen:  
kalk; natuurlijke of chemisch handgips; natuurlijke of chemisch spuitgips; zand en/of andere vulstoffen; gedolven, gebroken en/of gemalen steengruis; steen of kwartspoeder of soortgelijke materialen met cement, kalk, gips of andere bindmiddelen; marmmermeel en/of soortgelijke vulstoffen met bindmiddelen;
  - f. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen:  
kunststofschuimplaten; minerale c.q. mineraalgebonden platen; lijm; wapeningsweefsel en profielen; zand; cement; bindmiddelen;
  - g. het met de hand dan wel mechanisch behandelen c.q. herstellen van betonvlakken waarin al dan niet een wapening is opgenomen, met species bestaande uit cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen, daaronder mede begrepen één of meer componenten kunststof reparatiespecies al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;

- h. het met de hand dan wel mechanisch vervaardigen of aanbrengen van ornamenten, lijstwerk of soortgelijke versieringen van bijvoorbeeld:  
gips; zand; cement; kalk; kunststof of soortgelijke materialen;
- i. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van wit-, saus-, silicaat-, of soortgelijk werk;
- \*j. het met de hand dan wel mechanisch verwerken c.q. herstellen van ondergronden met bijvoorbeeld de volgende materialen:  
cement; gips of andere bindmiddelen; zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
- k. het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen cq. aanbrengen cq. monteren - ter vervaardiging - van al dan niet vrijhangende systeemplafonds, systeemwanden en/of (verhoogde) systeembloeren, waarbij worden verwerkt metalen en/of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk cq. bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/strips en het aanbrengen van armaturen.
- l. bij ieder van de hiervoor onder a tot en met k genoemde materialen, dient te worden gelezen: dan wel elk ander materiaal, dat kan worden toegepast ook als dat een andere verwerkingsmethode tot gevolg heeft;
- m. het vervaardigen van vloeren met cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen.
- n. het aanbrengen van:  
keramische en/of glazen en/of natuurstenen en/of kunststenen tegels; mineraal gebonden en/of kunststof gebonden producten, voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen;
- o. het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard, die rechtstreeks voortvloeien uit, althans op gronden van praktische aard moeten worden beschouwd als nauw samen te hangen met, de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen, indien de onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard een ondergeschikt bestanddeel vormen van de totale bedrijfsuitoefening in een bepaalde onderneming.
- p. het al dan niet systeemmatig verwerken van riet of rietmatten dan wel houtwol-, gips-, gipskarton-, steenwol-, kunststofschuim- of soortgelijke platen tot een ondergrond voor raap- pleister- of schuurwerk;
- \*q. het stellen van steengaas, metaalgaas, kunststofgaas of soortgelijke pleisterdragers tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
- r. het aanbrengen van raaplagen op wanden, muren en gevels;
- s. het vertinnen van wanden, muren en gevels;
- t. het vervaardigen van sgraffito's;
- u. het vervaardigen van fresco's;
- \*v. het aanbrengen en/of het verwerken van stucmarmer;
- \*w. het aanbrengen en/of het verwerken van decoratieve pleisters;
- 3. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt mede verstaan - voorzover na te melden werkzaamheden niet worden verricht in de uitoefening van het schilders - of behangersbedrijf in de op 1 januari 1966 gebruikelijke zin van het woord en voorts tenzij door een commissie, elke haar bevoegdheid ontleent aan het Bedrijfschap, de betreffende onderneming verklaard wordt niet onder het stukadoorsbedrijf

te ressorteren, - het ten behoeve van derden aanbrengen van betonémaille of ander materiaal ter afwerking van pleisterlagen, zulks ongeacht de daarbij gebruikte methode.

4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
  - a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengfels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen.
  - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag.
  - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen.
  - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerklagen al dan niet naadloos.
  - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlinderen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
  - a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten.
  - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoproducten en –vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, boucharderen, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
6. Hetgeen in de artikelen 5 tot en met 54 (behoudens artikel 9) van deze CAO is bepaald is niet van toepassing op uitvoerend, technisch en administratief en verzorgend personeel, zoals bedoeld in artikel 62 van deze CAO. Op deze werknemers is van toepassing hetgeen is bepaald in hoofdstuk 14 behorende bij deze CAO.
7. Een of meer bepalingen van deze CAO zijn voor de duur van de hierna genoemde ook - en met inachtneming van de definities in artikel 1 - van toepassing op alle werknemers, die in dienst zijn bij de ondernemingen, die zich door middel van een overeenkomst met partijen hebben verbonden een of meer bepalingen van deze CAO toe te passen.  
artikel 2 lid 1 is op bovenstaande ondernemingen van toepassing, met dien verstande dat in de plaats van: 'op het gebied van het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf' gelezen dient te worden: 'die een nauwe verwantschap vertonen met de werkzaamheden, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen'.  
Ondernemingen, die zich door middel van een overeenkomst met partijen willen verbinden een of meer CAO-bepalingen van deze CAO toe te passen, dienen een verzoek hiertoe in te dienen bij partijen. Dit verzoek dient te worden gezonden aan de secretaris van CAO-partijen Afbouw, Postbus 377, 2280 MA Rijswijk.

#### **\*ARTIKEL 2A - Buitenlandse werknemers**

- \*1a) In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 lid 1-6 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ten aanzien van:
  - maximale werktijden en minimale rusttijden;
  - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
  - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;



- voor waarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van zwangere, of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

De toepassing van dit artikel zal wijken indien het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde CAO bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.

- b) Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze CAO.
- c) In bijlage 15 bij deze CAO worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

## **ARTIKEL 2B – Uitzendondernemingen**

Vervallen.

## **ARTIKEL 3 - Onderaanneming**

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

## **ARTIKEL 3A - Ter beschikking gestelde (“uitgeleende”) arbeidskrachten**

Vervallen.

## **\*ARTIKEL 4 - Duur van de overeenkomst**

1. Deze CAO geldt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2007, zulks met inachtneming van het in de navolgende leden als ook het in de artikelen 5 en 6 bepaalde.
2. De artikelen 27 lid 2, 28 (met uitzondering van lid 5), 37, 38 en 75 van deze CAO gelden van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008.
3. De artikelen 29 en 74 van deze CAO gelden van 1 januari 2005 tot en met 31 maart 2008.

4. De artikelen 52 en 89 van deze CAO gelden van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008.
5. Het artikel 2 van deze CAO geldt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008.
6. Bijlage 4A geldt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2008

#### **ARTIKEL 5 - Beëindiging van de overeenkomst**

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

#### **ARTIKEL 6 - Vernieuwing van de overeenkomst**

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

#### **ARTIKEL 7 - Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties**

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

#### **ARTIKEL 8 - Het plaatselijk overleg**

Vervallen.

## **ARTIKEL 9 - Dispensaties**

Door CAO-partijen kan dispensatie worden verleend, inhoudende afwijkingen van één of meerdere bepalingen, respectievelijk een algehele dispensatie van deze overeenkomst. De dispensatie dient te worden aangevraagd bij de secretaris van CAO-partijen Afbouw, Postbus 377, 2280 MA Rijswijk. Hierbij dient duidelijk aangegeven en met redenen omkleed op welk CAO-artikel dispensatie verleend dient te worden.

## HOOFDSTUK 2 - DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

### \*ARTIKEL 10 - Algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers

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

### \*ARTIKEL 11 - Beëindiging van de arbeidsverhouding

- \*1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
- \*2. Vervallen
- \*3. De opzegging van de dienstbetrekking geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs .

- \*4. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het CWI wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het CWI en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht dient te worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig aangetekend schriftelijke kennisgeving van de werkgever.
- \*5. Vervallen.
- \*6a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;
- Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, wordt, indien het dienstverband ten minste 5 jaar heeft geduurd, de opzegtermijn verlengd met een week voor elk vol jaar dat het dienstverband heeft geduurd na de 45-jarige leeftijd van de werknemer, met een maximum van 13 weken.
- Voor werknemers van 65 jaar en ouder wordt de opzegtermijn verlengd met een week voor elk vol jaar dat het dienstverband heeft geduurd met een maximum van 13 weken.
- \*b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
7. In afwijking van het bepaalde in lid 6, sub a geldt voor chauffeurs die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn niet de voorwaarde dat het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd.
8. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever de dienstbetrekking wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, indien er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is. Een dienstbetrekking die aldus is opgezegd, eindigt niet indien de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 670 lid 2 BW. De dienstbetrekking eindigt in dat geval - zonder dat herhaalde opzegging vereist is - eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
- 8a. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever de dienstbetrekking wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van ontslagvergunning door CWI is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
9. Bij arbeidsverhinderings door vorst of een daarmee in het Vorstuitkeringsreglement genoemd in artikel 27 van de CAO gelijkgestelde omstandigheid kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op grond van gewichtige redenen ex artikel 7:685 BW, dan wel indien daartoe een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW aanwezig is.

## HOOFDSTUK 3 - DE ARBEID

### ARTIKEL 12 - Algemeen

1. De werknemer is verplicht, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel, de hem door of vanwege de werkgever in verband met zijn beroep opgedragen werkzaamheden naar diens voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten en alles te doen respectievelijk na te laten wat een plichtsbetrachtende werknemer kan worden geacht te doen respectievelijk na te laten. Mochten ernstige afwijkingen hiervan voorkomen, als het gebruik van sterke drank en drugs op het werk, het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen, het herhaaldelijk te laat komen op, of het moedwillig verzuimen van het werk, dan kunnen deze gestraft worden volgens artikel 7:678 BW of met schorsing van één tot zes dagen, zulks zonder behoud van loon.
2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Indien de werknemer hiertegen bezwaren heeft dient hij zich te richten tot CAO-partijen. Tot het moment dat CAO-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. CAO-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
3. Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden - behoudens (schoon)familie - te verrichten, tenzij zijn werkgever hem daarvoor toestemming verleent. In geval van overtreding van deze bepaling ondanks schriftelijke waarschuwing, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de tijd van één tot maximaal vijf dagen zonder behoud van loon. Indien de werknemer zonder toestemming van de werkgever arbeid verricht voor derden – behoudens (schoon) familie – en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, heeft hij gedurende de eerste dertien weken van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
4. Bij ongeoorloofd voortijdig verlaten van het werk is artikel 7:627 BW van toepassing (geen arbeid, geen loon).
5. De werkgevers mogen indien zij dezelfde of soortgelijke arbeid verrichten als door de werknemers pleegt te worden verricht, deze arbeid slechts verrichten binnen de grenzen van artikel 13.
6. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
7. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:
  - a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
  - b. kennismaking op het werk;
  - c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
  - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
  - e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
  - f. indien in de onderneming een OR is ingesteld, zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de OR. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de OR en reglementen van eventuele commissies van de OR.
8. Gewetensbezwaren
  - a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, zal hij door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld op een ander object te gaan werken c.q. andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
  - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, indien deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.

- c. Indien binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

### **\*ARTIKEL 13 - De arbeidsduur**

1. De standaardregeling van de nieuwe arbeidstijdenwet uit 1996 is van toepassing, tenzij en voor zover in deze CAO iets anders is bepaald.
- \*2.
  - a. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37½ uur per week en 7½ uur per dag.
  - b. De arbeid wordt gedurende maximaal 7½ uur per dag verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
  - \*c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij CAO-partijen.
3. De werknemer dient bij het begin van de werktijd gereed te zijn om zich aan het werk te begeven en dient zijn taak, met inachtneming van de schaftijd, tot aan het einde van de werktijd te blijven verrichten.
4. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming c.q. op de bouwplaats vastgesteld.
5. CAO-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en seniorendagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.
7. Bedrijven die aan de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden meedoen mogen de arbeidstijden ook vaststellen buiten het kader van de CAO, maar wel binnen het kader van de Arbeidstijdenwet. Daarvoor zijn de voorwaarden:
  - a. Bij de deelname van werknemers aan gewijzigde arbeidspatronen staat vrijwilligheid van de werknemer en de werkgever voorop;
  - b. De werkweek omvat maximaal 5 werkdagen;
  - c. De zaterdag en de zondag zijn geen normale werkdagen;
  - d. Werken op zaterdag kan alleen in een schema van 4 dagen van 9 uur, dan wel 9 uur en 23 minuten,
  - e. De uren van 6.00 – 21.00 uur vormen het dagvenster waarbinnen de normale arbeidsduur plaatsvindt;
  - f. Het normale arbeidspatroon en de normale arbeidsduur per dag, per week en per 3 maanden wordt schriftelijk vastgelegd.
  - g. Voor werkgevers, ook die met minder dan 10 werknemers, geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

#### **ARTIKEL 14 - Overwerk**

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

#### **ARTIKEL 15 - Tochtvrije arbeid**

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



## HOOFDSTUK 4 - HET LOON

### ARTIKEL 16 - Algemeen

1. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen. Ook kan de werkgever de betaling van het loon in geld op andere wijze dan in contant geld doen geschieden.
  2. De invoering van een of meer pendagen wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Indien meer dan twee pendagen zijn ingevoerd, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot te verlenen, dat ten minste gelijk is aan het over de gewerkte dagen verschuldigde uurloon.
  3. Op de betaaldag zal het loon door de werkgever aan elke werknemer worden uitbetaald - al dan niet via girale betaling - voor of op het tijdstip van beëindiging van de werktijd. Dit geldt ook voor het geval een werknemer op een andere dan de betaaldag ontslagen wordt, tenzij ontslag is gegeven op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW; in dat geval zal betaling plaatsvinden op de normale betaaldag.
  - \*4. Bij de loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
    - a. bruto-loon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
    - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze CAO;
    - \*c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
      - de Stichting Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf in geld;
      - de Stichting Risicofonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf in rechte dagen;
      - de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (zie artikel 51);
      - de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna te noemen AWSATV
      - de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf;
      - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, hierna te noemen het O&O SAT
      - de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf;
      - eventueel in de looptijd van deze CAO door CAO-partijen aan te dragen fondsen;door afdracht van het verschuldigde bedrag aan A&O Services
- De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.
5. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
  6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door hem betaalde bruto-loon, alsmede de belasting- en premie-inhouding.
  - \*7. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenoemde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.

Voor 2006 en 2007 is een premie voor de levensloopregeling van 1,4% vastgesteld, waarvan 50% door de werkgever wordt bijgedragen. Wanneer de werknemer niet aan de levensloopregeling deelneemt wordt de werkgeversbijdrage onder dezelfde voorwaarden bij het brutoloon geteld.

## **ARTIKEL 17 - Groepsindeling en functie-omschrijvingen**

GROEP 1 omvat:

De beginnend systeemplafond- en/of systeemwandmonteur

Onder beginnend systeemplafond- en/of systeemwandmonteur wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die relatief eenvoudige montage-werkzaamheden verricht op aanwijzing van de plafonneur/wandensteller en gedurende maximaal 2 jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

GROEP 2 omvat:

Vervallen

GROEP 3 omvat:

Stukadoors opperman

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

Stukadoors Vloerenleggers opperman

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

Vloerenlegger Stukadoors- en Afbouwbedrijf

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

Vloerenlegger Terrazzobedrijf

Onder vloerenlegger terrazzobedrijf wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zonodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze CAO.

Terrazzowerker

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

Polijster

Onder polijster wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het schuren en polijsten van hoogglanzend terrazzowerk.

Timmerman-modelmaker

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

De vakvolwassen systeemplafond- en/of systeemwandmonteur

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

#### Hulpvloerenlegger Terrazzo

Onder hulpvloerenlegger terrazzo wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die de vakbekwame terrazzowerker behulpzaam is bij het leggen van alle soorten vloeren.

#### Schuurder Terrazzo

Onder schuurder terrazzo wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het slijpen - zowel met de hand als met de machine - van alle door de terrazzowerker vervaardigde producten en met het afwerken van sierbeton.

#### Opperman Terrazzo

Onder opperman terrazzo wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze CAO.

#### Handlanger Terrazzo

Onder handlanger terrazzo wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder die in de werkplaats is belast met het verrichten van niet gespecialiseerde hulpwerkzaamheden.

#### Monteur Metalstud

Onder monteur metalstud wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder die metalstud-wanden plaatst.

#### GROEP 4 omvat:

##### Timmerman

Onder timmerman wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aan de hand van tekeningen maken en stellen van de meest voorkomende bekistingen en het verrichten van stel- en timmerwerkzaamheden.

##### Stukadoor

Onder stukadoor wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met alle voorkomende soorten stukadoorswerk.

##### Steengaassteller

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

##### Blokkensteller

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

##### Wand- en plafondsputter

Onder wand- en plafondsputter wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aanbrengen van raap-, pleister- en schuurwerk aan wanden en plafonds met behulp van spuitapparatuur.

##### Buitengevelisolatiespecialist

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

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

### Plafonneur/wandensteller

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

### Vloerenlegger

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

## \*ARTIKEL 18 – GARANTIELONEN

### \*1. Weeklonen en uurlonen volwassenen

#### a. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf 1 januari 2005

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 417,75 | € 11,14 |
| 1 jaar werkervaring         | € 425,25 | € 11,34 |
| 2 jaar werkervaring         | € 443,25 | € 11,82 |
| 3 jaar werkervaring         | € 462,00 | € 12,32 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 462,00 | € 12,32 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 417,75 | € 11,14 |
| 1 jaar werkervaring         | € 442,50 | € 11,80 |
| 2 jaar werkervaring         | € 462,75 | € 12,34 |
| 3 jaar werkervaring         | € 483,00 | € 12,88 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 503,25 | € 13,43 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 417,75 | € 11,14 |
| 1 jaar werkervaring         | € 459,75 | € 12,26 |
| 2 jaar werkervaring         | € 480,75 | € 12,82 |
| 3 jaar werkervaring         | € 501,75 | € 13,38 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 522,75 | € 13,94 |

#### b. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 41 - 10 oktober 2005

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 420,00 | € 11,20 |
| 1 jaar werkervaring         | € 426,75 | € 11,38 |
| 2 jaar werkervaring         | € 445,50 | € 11,88 |
| 3 jaar werkervaring         | € 464,25 | € 12,38 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 464,25 | € 12,38 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 420,00 | € 11,20 |
| 1 jaar werkervaring         | € 444,75 | € 11,86 |
| 2 jaar werkervaring         | € 465,00 | € 12,40 |
| 3 jaar werkervaring         | € 485,25 | € 12,94 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 505,50 | € 13,48 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 420,00 | € 11,20 |
| 1 jaar werkervaring         | € 462,00 | € 12,32 |
| 2 jaar werkervaring         | € 483,00 | € 12,88 |
| 3 jaar werkervaring         | € 504,00 | € 13,44 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 525,00 | € 14,00 |

c. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 - 2 januari 2006

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 425,25 | € 11,34 |
| 1 jaar werkervaring         | € 432,75 | € 11,54 |
| 2 jaar werkervaring         | € 450,38 | € 12,04 |
| 3 jaar werkervaring         | € 470,25 | € 12,54 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 470,25 | € 12,54 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 425,25 | € 11,34 |
| 1 jaar werkervaring         | € 450,00 | € 12,00 |
| 2 jaar werkervaring         | € 470,25 | € 12,54 |
| 3 jaar werkervaring         | € 491,25 | € 13,10 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 511,50 | € 13,64 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 425,25 | € 11,34 |
| 1 jaar werkervaring         | € 468,00 | € 12,48 |
| 2 jaar werkervaring         | € 489,00 | € 13,04 |
| 3 jaar werkervaring         | € 510,75 | € 13,62 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 531,75 | € 14,18 |

d. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 17 - 24 april 2006

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 427,50 | € 11,40 |
| 1 jaar werkervaring         | € 435,00 | € 11,60 |
| 2 jaar werkervaring         | € 453,75 | € 12,10 |
| 3 jaar werkervaring         | € 472,50 | € 12,60 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 472,50 | € 12,60 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 427,50 | € 11,40 |
| 1 jaar werkervaring         | € 452,25 | € 12,06 |
| 2 jaar werkervaring         | € 472,50 | € 12,60 |
| 3 jaar werkervaring         | € 493,50 | € 13,16 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 513,75 | € 13,70 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 427,50 | € 11,40 |
| 1 jaar werkervaring         | € 470,25 | € 12,54 |
| 2 jaar werkervaring         | € 492,00 | € 13,12 |
| 3 jaar werkervaring         | € 513,00 | € 13,68 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 534,75 | € 14,26 |

e. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 - 1 januari 2007

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 432,00 | € 11,52 |
| 1 jaar werkervaring         | € 438,75 | € 11,70 |
| 2 jaar werkervaring         | € 458,25 | € 12,22 |
| 3 jaar werkervaring         | € 477,00 | € 12,72 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 477,00 | € 12,72 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 432,00 | € 11,52 |
| 1 jaar werkervaring         | € 456,75 | € 12,18 |
| 2 jaar werkervaring         | € 477,75 | € 12,74 |
| 3 jaar werkervaring         | € 498,00 | € 13,28 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 519,00 | € 13,84 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 432,00 | € 11,52 |
| 1 jaar werkervaring         | € 475,50 | € 12,68 |
| 2 jaar werkervaring         | € 496,50 | € 13,24 |
| 3 jaar werkervaring         | € 518,25 | € 13,82 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 540,00 | € 14,40 |

f. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 29 - 16 juli 2007

| GROEP 1:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 436,50 | € 11,64 |
| 1 jaar werkervaring         | € 443,25 | € 11,82 |
| 2 jaar werkervaring         | € 462,00 | € 12,32 |
| 3 jaar werkervaring         | € 481,50 | € 12,84 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 481,50 | € 12,84 |

| GROEP 3:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 436,50 | € 11,64 |
| 1 jaar werkervaring         | € 461,25 | € 12,30 |
| 2 jaar werkervaring         | € 482,25 | € 12,86 |
| 3 jaar werkervaring         | € 503,25 | € 13,42 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 524,25 | € 13,98 |

| GROEP 4:                    | Weekloon | Uurloon |
|-----------------------------|----------|---------|
| zonder werkervaring         | € 436,50 | € 11,64 |
| 1 jaar werkervaring         | € 480,00 | € 12,80 |
| 2 jaar werkervaring         | € 501,75 | € 13,38 |
| 3 jaar werkervaring         | € 523,50 | € 13,96 |
| 4 jaar werkervaring of meer | € 545,25 | € 14,54 |

**\*2. Uurloon Jeugdigen (respectievelijk 21 en 22 jaar) (37 ½ uur)**

Jeugdstaffelpercentages:

16 jaar 45%

17 jaar 50%

18 jaar 60%

19 jaar 70%

20 jaar 80%

21 jaar 90% (niet van toepassing op groep 1 en 2)

Ervaringstabel:

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

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

- \*b. Jeugdloon vanaf 1 januari 2005

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,66 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,18 | 5,42   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,20 | 6,50   | 6,80   |        |        |
| 19 jaar  | 7,24 | 7,58   | 7,94   | 8,28   |        |
| 20 jaar  | 8,28 | 8,68   | 9,06   | 9,46   | 9,86   |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,08  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,64  | 5,90   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,76  | 7,08   | 7,40   |        |        |        |
| 19 jaar  | 7,90  | 8,26   | 8,64   | 9,02   |        |        |
| 20 jaar  | 9,02  | 9,44   | 9,88   | 10,30  | 10,74  |        |
| 21 jaar  | 10,14 | 10,62  | 11,12  | 12,00  | 12,08  | 12,56  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,28  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,86  | 6,14   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,02  | 7,36   | 7,70   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,20  | 8,58   | 8,98   | 9,36   |        |        |
| 20 jaar  | 9,36  | 9,82   | 10,26  | 10,70  | 11,16  |        |
| 21 jaar  | 10,54 | 11,04  | 11,54  | 12,04  | 12,54  | 13,04  |

- c. Jeugdloon vanaf week 41 - 10 oktober 2005

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,68 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,20 | 5,44   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,24 | 6,54   | 6,84   |        |        |
| 19 jaar  | 7,28 | 7,62   | 7,98   | 8,32   |        |
| 20 jaar  | 8,32 | 8,72   | 9,12   | 9,50   | 9,90   |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,10  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,66  | 5,94   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,80  | 7,12   | 7,44   |        |        |        |
| 19 jaar  | 7,92  | 8,30   | 8,68   | 9,06   |        |        |
| 20 jaar  | 9,06  | 9,48   | 9,92   | 10,36  | 10,78  |        |
| 21 jaar  | 10,20 | 10,68  | 11,16  | 11,64  | 12,14  | 12,62  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,30  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,88  | 6,16   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,06  | 7,40   | 7,72   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,24  | 8,62   | 9,02   | 9,40   |        |        |
| 20 jaar  | 9,40  | 9,86   | 10,30  | 10,76  | 11,20  |        |
| 21 jaar  | 10,58 | 11,08  | 11,60  | 12,10  | 12,60  | 13,10  |

d. Jeugdloon vanaf week 1 - 2 januari 2006

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,74 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,26 | 5,52   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,32 | 6,62   | 6,92   |        |        |
| 19 jaar  | 7,38 | 7,72   | 8,08   | 8,42   |        |
| 20 jaar  | 8,42 | 8,82   | 9,22   | 9,64   | 10,04  |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,16  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,72  | 6,00   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,88  | 7,20   | 7,52   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,02  | 8,40   | 8,78   | 9,16   |        |        |
| 20 jaar  | 9,16  | 9,60   | 10,04  | 10,48  | 10,92  |        |
| 21 jaar  | 10,32 | 10,80  | 11,30  | 11,78  | 12,28  | 12,76  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,36  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,96  | 6,24   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,14  | 7,48   | 7,82   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,34  | 8,74   | 9,14   | 9,52   |        |        |
| 20 jaar  | 9,52  | 9,98   | 10,44  | 10,90  | 11,34  |        |
| 21 jaar  | 10,72 | 11,24  | 11,74  | 12,26  | 12,76  | 13,28  |



e. Jeugdloon vanaf week 17 - 24 april 2006

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,76 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,30 | 5,54   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,36 | 6,66   | 6,96   |        |        |
| 19 jaar  | 7,40 | 7,76   | 8,12   | 8,46   |        |
| 20 jaar  | 8,46 | 8,88   | 9,28   | 9,68   | 10,08  |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,18  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,76  | 6,02   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,90  | 7,24   | 7,56   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,06  | 8,44   | 8,82   | 9,20   |        |        |
| 20 jaar  | 9,20  | 9,64   | 10,08  | 10,52  | 10,96  |        |
| 21 jaar  | 10,36 | 10,86  | 11,34  | 11,84  | 12,34  | 12,82  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,40  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,98  | 6,28   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,18  | 7,52   | 7,88   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,38  | 8,78   | 9,18   | 9,58   |        |        |
| 20 jaar  | 9,58  | 10,04  | 10,50  | 10,96  | 11,40  |        |
| 21 jaar  | 10,78 | 11,30  | 11,80  | 12,32  | 12,84  | 13,34  |

f. Jeugdloon vanaf week 1 - 1 januari 2007

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,80 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,34 | 5,60   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,42 | 6,72   | 7,02   |        |        |
| 19 jaar  | 7,48 | 7,84   | 8,20   | 8,54   |        |
| 20 jaar  | 8,54 | 8,96   | 9,36   | 9,76   | 10,18  |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,24  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,82  | 6,08   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,98  | 7,30   | 7,64   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,14  | 8,52   | 8,92   | 9,30   |        |        |
| 20 jaar  | 9,30  | 9,74   | 10,18  | 10,62  | 11,08  |        |
| 21 jaar  | 10,46 | 10,96  | 11,46  | 11,96  | 12,46  | 12,96  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,44  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 6,04  | 6,34   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,26  | 7,60   | 7,94   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,46  | 8,88   | 9,28   | 9,68   |        |        |
| 20 jaar  | 9,68  | 10,14  | 10,60  | 11,06  | 11,52  |        |
| 21 jaar  | 10,88 | 11,40  | 11,92  | 12,44  | 12,96  | 13,48  |

g. Jeugdloon vanaf week 29 - 16 juli 2007

**Functiegroep 1:**

| Ervaring | Geen | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |      |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 4,86 |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,40 | 5,64   |        |        |        |
| 18 jaar  | 6,48 | 6,78   | 7,08   |        |        |
| 19 jaar  | 7,54 | 7,90   | 8,26   | 8,62   |        |
| 20 jaar  | 8,62 | 9,04   | 9,46   | 9,86   | 10,28  |

**Functiegroep 3:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,28  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 5,88  | 6,16   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,04  | 7,38   | 7,72   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,22  | 8,62   | 9,00   | 9,40   |        |        |
| 20 jaar  | 9,40  | 9,84   | 10,28  | 10,74  | 11,18  |        |
| 21 jaar  | 10,56 | 11,08  | 11,58  | 12,08  | 12,58  | 13,08  |

**Functiegroep 4:**

| Ervaring | Geen  | 1 jaar | 2 jaar | 3 jaar | 4 jaar | 5 jaar |
|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leeftijd |       |        |        |        |        |        |
| 16 jaar  | 5,50  |        |        |        |        |        |
| 17 jaar  | 6,10  | 6,40   |        |        |        |        |
| 18 jaar  | 7,32  | 7,68   | 8,02   |        |        |        |
| 19 jaar  | 8,54  | 8,96   | 9,36   | 9,78   |        |        |
| 20 jaar  | 9,78  | 10,24  | 10,70  | 11,16  | 11,64  |        |
| 21 jaar  | 11,00 | 11,52  | 12,04  | 12,56  | 13,08  | 13,60  |

**\*3 Prijscompensatie – Algemene loonsverhogingen – Eenmalige uitkering**

- \*a. Per week 41 2005 (10 oktober 2005) worden de garantielonen met 0,5% verhoogd.  
Per week 1 2006 (2 januari 2006) worden de garantielonen met 1,25% verhoogd.  
Per week 17 2006 (24 april 2006) worden de garantielonen met 0,5% verhoogd.  
Per week 1 2007 (1 januari 2007) worden de garantielonen met 1% verhoogd.  
Per week 29 2007 (16 juli 2007) worden de garantielonen met 1% verhoogd.

De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1a t/m f en lid 2 b t/m g van dit artikel.

b. Vervallen.

c. Vervallen.

d. De verhoging van de garantielonen, zoals genoemd in lid a geldt eveneens voor de verhoging van de omrekeningsfactor (artikel 20 lid 5a).

e. De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid a, werkt door in een eventuele prestatietoeslagbedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

\*f. In week 50 2005 (12 december 2005) wordt aan werknemers met een volledig dienstverband een eenmalige uitkering van EUR 200.-- verstrekt. Deze uitkering wordt ook verstrekt aan jeugdigen. De eenmalige uitkering is voor deeltijdwerkers naar rato.

- \*g. De systematiek van de prijscompensatie is inbegrepen in bovengenoemde verhogingen. De verhoging met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer (afgeleid) van werknemers laag per hierna genoemde data, zijn inbegrepen in de in de in artikel 18 lid 3a genoemde loonsverhogingen:
- 1 juli 2005
  - 31 december 2005
  - 1 juli 2006
  - 31 december 2006
  - 1 juli 2007
  - 31 december 2007

#### **4. Voorlieden**

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

#### **ARTIKEL 19 - Aanvullende loonbepalingen**

1. De urenlonen van de niet met name genoemde functies, vallende onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden vastgesteld door CAO-partijen na overleg met het Bedrijfschap.
2. Vervallen.
3. Vervallen.
4. Indien plafond- en wandenmonteurs volgens de werkgever niet normaal kunnen doorstromen in de volgende loongroep, kan de werkgever hiervoor dispensatie vragen bij CAO-partijen.

#### **\*ARTIKEL 20 - Prestatiebeloning**

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie zal bij voorkeur worden uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.
2.
  - a. In woningbouwobjecten kan het stukadoorswerk in tarief worden uitgevoerd.
  - b. Wanneer werkgever en werknemer overeenkomen op andere dan bovengenoemde objecten in tarief te werken kan dit geschieden overeenkomstig de tariefregeling van het Bedrijfschap.
3. Op woningbouwobjecten zullen als tarieven de standaardnormen gelden. Indien van de standaardnormen afwijkende bewerkingen en/of tarieftijden of afwijkingen van de tariefbepalingen worden aangevraagd zal de beoordeling hiervan geschieden door het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap. Als met verkregen toestemming tegen de van de norm afwijkende of nader vast te stellen tarieven wordt gewerkt, moet op verzoek van het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap een opgave worden verstrekt van het bereikte oververdienspercentage over vier aaneensluitende weken.
4. De beloning van de tariefwerkers zal geschieden volgens de rechtstukloonlijn.

- \*5. a. Volledige afrekening van de onder lid 3 genoemde oververdiens­te zal over zo kort mogelijke en opeenvolgende perioden, bij voorkeur over perioden van één week, doch in ieder geval eens per vier weken, plaatsvinden; de uiteindelijke betaling der oververdiens­te op grond van deze afrekening dient uiterlijk 14 dagen na het einde van de afrekenings­periode te geschieden.

Voor de afrekening van de tariefuren gelden de volgende bedragen:

- per 1 januari 2005 € 9,44
- per week 41 2005 (10 oktober 2005) € 9,49
- per week 1 2006 (2 januari 2006) € 9,61
- per week 17 2006 (24 april 2006) € 9,66
- per week 1 2007 (1 januari 2007) € 9,76
- per week 29 2007 (16 juli 2007) € 9,86

- b. De berekening van vakantierechten vindt plaats als ware sprake van garantieloon plus prestatietoeslag.

- \*6. Aan het werken in tarief worden de navolgende voorwaarden verbonden:

- a. de werkgever is verantwoordelijk voor een juiste opmeting van de op het betreffende object te stukadoeren hoeveelheden;
- b. de tarieven moeten, met hun bijzonderheden, voor de aanvang der werkzaamheden aan de werknemers worden bekend gemaakt op zodanige wijze, dat geen misverstand tussen werkgever en werknemer over de inhoud van het tarief kan ontstaan;
- \*c. werknemers jonger dan 18 jaar en werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in tarief te werken.

7. De in de 'standaardnormen' aangegeven tarieftijden zijn gebaseerd op de prestatie van de volwassen stukadoer en de bij deze normen omschreven kwaliteit van het stukadoerswerk. Voor de jeugdige, die alleen of in samenwerking met (een) volwassene(n) arbeid in tarief verricht, dient uitsluitend ter berekening van het aan deze jeugdige uit te betalen bruto-uurloon, uitgegaan te worden van het voor volwassenen geldende uurloon. De waardering van de vakbekwaamheid en de prestatie van de betrokkene is overgelaten aan het overleg tussen de werkgever, de jeugdige en eventueel de volwassen werknemer(s) met wie de jeugdige werkzaam is.

8. Als in tarief wordt gewerkt, ontvangt de werknemer wekelijks minstens een loon gelijkstaande met hetgeen hij in hetzelfde tijdsverloop in tijdloon zou hebben verdiend, tenzij hij in tariefwerk door eigen schuld of onkunde niet aan dit uurloon komt. Is het laatste het geval, dan zal de werknemer geen recht op het geldende uurloon kunnen doen gelden en zal de werkgever gerechtigd zijn hem een loon te betalen, overeenkomende met de door hem geproduceerde tariefuren.

9. Het Bedrijfschap is bevoegd zich ter plaatse van de juiste toepassing van de tarieven op de hoogte te stellen. Het kan deze bevoegdheid delegeren aan door het Bedrijfschap aan te wijzen personen. Ingeval naar de mening van het Bedrijfschap van een niet juiste toepassing der tarieven sprake is, zal de betreffende werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld, respectievelijk de verleende goedkeuring voor afwijkende tarieven worden ingetrokken.

10. Het Bedrijfschap draagt zorg voor een reglement waarin de algemene tariefbepalingen worden geregeld.

11. Voor het vaststellen van het voor de opperman geldende oververdiens­te-percentage geldt de volgende regeling:

- a. bij het bedienen van zes stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op het gemiddelde oververdiens­te-percentage van de ploeg;
- b. bij het bedienen van vijf stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 5/6 deel van het gemiddelde verdien­ste-percentage van de ploeg;
- c. bij het bedienen van vier stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 4/6 deel van het gemiddelde oververdiens­te-percentage van de ploeg;

- d. in gevallen dat de aard van het werk (bijvoorbeeld zoals bij het rieten en in het ruw zetten of verdergaande mechanisatie van transportmiddelen) zich daartoe leent, kan van het onder a. genoemde aantal te bedienen stukadoors naar boven worden afgeweken, zonder dat dit de opperman recht geeft op een hoger oververdienste-percentages dan het gemiddelde percentage van de ploeg.

#### **\*ARTIKEL 21 - Toeslagen op lonen**

- \*1. **Kledingtoeslag**  
De werknemer is verplicht tijdens zijn arbeid goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel/laarzen te dragen. Hij zal hiervoor in 2005 een netto vergoeding van € 1,16 per gewerkte dag ontvangen.  
Per week 1 2006 (2 januari 2006) wordt de vergoeding met 2,5% verhoogd tot € 1,19  
Per week 29 2006 (17 juli 2006) wordt de vergoeding met 2% verhoogd tot € 1,21
- \*2. **Gereedschapstoeslag**  
Aan de volwassen en de jeugdige werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2 lid 2, wordt, voor zover door hen van eigen gereedschap gebruik wordt gemaakt, in 2005 een netto gereedschapstoeslag verstrekt van € 0,63 per dag.  
Per week 1 2006 (2 januari 2006) wordt de vergoeding met 2,5% verhoogd tot € 0,65  
Per week 29 2006 (17 juli 2006) wordt de vergoeding met 2% verhoogd tot € 0,66
3. **Vervallen.**
4. **Diplomatoeslagen**  
Zie artikel 46A.
5. **Bedrijfsleermeestertoeslag**  
Zie artikel 46B.
6. **EHBO-toeslag**
- a. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem een aanspraak geven op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruisboekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld. De cursuskosten zullen slechts eenmalig worden vergoed. De examenkosten zullen maximaal twee keer worden vergoed.
- b. De binnen het kader van de 'regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO' vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma, geven de werknemer een aanspraak op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.
- c. De in verband met het volgen van een EHBO-cursus (inclusief het maximaal twee keer afleggen van een examen) als ook de jaarlijkse oefenlessen door de werknemer te maken reiskosten zullen door de werkgever worden vergoed op de in artikel 40 lid 2 aangegeven wijze.

#### **ARTIKEL 22 - Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd**

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Hij zal per geval van overwerk een keuze kunnen maken.
3. Indien de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan zal aan hem boven het uurloon worden uitbetaald:
- a. voor het eerste, tweede en derde overuur: ¼ uurloon per uur;
- b. voor elk volgend overuur ½ uurloon.

4. Indien de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
5. De werkgever zal aan de gemaakte keuze gevolg geven.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

#### **ARTIKEL 23 - Beloning verschoven arbeidstijd**

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

#### **ARTIKEL 24 - Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen**

1. Indien arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens het geval van een verschoven werkweek, zal het uurloon met 50 procent worden verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen des vrijdagsnachts 12 uur en des zaterdagsnachts 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100 procent verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen des zaterdagsnachts 12 uur en des zondagsnachts 12 uur.  
De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op algemeen erkende christelijke feestdagen en koninginnedag.

#### **ARTIKEL 25 - Minimumloon**

1. Minimumloon volwassenen:
  - a. indien het op grond van deze CAO verdiende brutoloon van de in de zin van deze CAO volwassen werknemer per normale week minder bedraagt dan het loon, dat bij de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag voor volwassenen is vastgesteld, zal de werkgever de betreffende werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.
  - b. onder brutoloon wordt verstaan geldend uurloon en prestatie beloning, alsmede van regeringswege voorgeschreven loontoeslagen.
2. Minimumloon jeugdigen:
  - a. indien het op grond van deze CAO verdiende brutoloon van de jeugdige werknemer, per normale week minder bedraagt dan het loon dat bij de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag ten aanzien van zijn leeftijd is vastgesteld, zal de werkgever de betreffende werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.
  - b. onder brutoloon wordt verstaan geldend uurloon en prestatiebeloning, alsmede van regeringswege voorgeschreven loontoeslagen.

## HOOFDSTUK 5 - VERGOEDING BIJ ARBEIDSVERHINDERING

### ARTIKEL 26 - Lichtverzuim

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

### ARTIKEL 27 - Onwerkbaar weer

1. De werkgever zal de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon betalen, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt. Zijn deze omstandigheden veroorzaakt door vorst of directe gevolgen daarvan of het aanwezig zijn van een sneeuwdek, dan geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. In geval van werkverhinderings door vorst in de periode van de eerste maandag in november tot en met de laatste vrijdag in maart geldt ten aanzien van de verplichtingen van de werkgever het volgende:
  - a. In geval van werkverhinderings door vorst zal de werkgever de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde vast overeengekomen loon betalen met de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstverletuitkeringsreglement, voorzover ten behoeve van die werknemers over het aantal dagen als genoemd in artikel 5 van het Vorstverletuitkeringsreglement Risicofondsbijdrage is of zou moeten worden betaald. Is louter vanwege de duur van de dienstbetrekking(en)- over minder dagen Risicofondsbijdrage betaald, dan heeft de werknemer geen aanspraak op doorbetaling van loon en de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstuitkeringsreglement.
  - b. De bepalingen van de statuten van het Risicofonds en van het Vorstverletuitkeringsreglement binden de werkgever en de werknemer alsof zij in deze overeenkomst opgenomen waren.
3. De werknemer, die zich zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger van het werk verwijdt, of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de leden 1 en 2 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.
4. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
5. Indien in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk vervoegt zonder dat er gewerkt kan worden, dient de werkgever aan de werknemer diens reiskosten te vergoeden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 40.

### \*ARTIKEL 28 - Ziekte en ongeval

- \*1a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 12 lid 3 van deze cao bepaalde, aanspraak op
  - a) gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbijbehorende vakantiewaarde.
  - b) gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

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

a) gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

b) gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

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

De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 37, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar. De opbouw van vakantiedagen wordt beperkt tot maximaal een halfjaar per ziektegeval.

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

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

- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt.
- c. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen
- d. Lid 1a van dit artikel, met uitzondering van het verzuimreglement, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WW opgestelde reglementen.
- e. De werknemer heeft, indien van toepassing volgens dit artikel, aanspraak op een uitkering ten laste van de AWSATV.
- \*f. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement Stimulering Reïntegratie, zoals weergegeven in Bijlage 14 van deze CAO, en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht.

De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2<sup>e</sup> ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.

De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het Aanvullingsfonds Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht het recht op vergoeding.

- \*g. Er bestaat een Collectieve Regeling Reïntegratie die is ondergebracht bij reïntegratiebedrijf Keerpunt. De werkgever ontvangt subsidie voor reïntegratie-activiteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. Er is een subsidieregeling voor casemanagement en voor specialistische hulp. De Collectieve Regeling loopt tot 1 april 2006, waarna deze eventueel zal worden verlengd. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van de diensten van een ander reïntegratiebedrijf dan Keerpunt, kan dispensatie worden aangevraagd bij het secretariaat van CAO-partijen.



Indien de werkgever niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichting heeft de werknemer het recht zelf een reïntegratiebureau in te schakelen. De hiermee gepaard gaande kosten die niet door de Collectieve Regeling worden gedekt zullen op de werkgever worden verhaald.

\*2. Verzekering tegen ziektekosten

a. Vervallen.

b. Indien en zolang de werknemer niet valt onder de bepalingen van de Ziekenfondswet is hij verplicht een ziektekostenverzekering af te sluiten, welke ten minste voldoet aan de in lid 2.e. genoemde voorwaarden, waarvoor de werkgever hem een bijdrage zal toekennen als beschreven in lid 2.d. De werkgeversbijdrage zal in periodieke termijnen worden betaald, tegen overlegging door de werknemer van het bewijs van betaling der verzekeringspremie.

Een en ander behoudens het bepaalde in lid 2.c.

c. Indien de werkgever ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemers een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en deze ten minste voldoet aan de in lid 2.e. genoemde voorwaarden, kan de werkgever de in lid 2.b. bedoelde werknemer verplichten aan deze verzekering deel te nemen, met inachtneming van de opzegtermijn der eventueel door de werknemer gesloten particuliere ziektekostenverzekering.

De werkgever is bevoegd van de werknemer een bijdrage in de premie voor bovengenoemde verzekering te heffen, met inachtneming van het in lid 2.d. bepaalde. De werknemersbijdrage in de premie kan voldaan worden in periodieke termijnen, gespreid over het jaar.

d. De werkgeversbijdrage, te samen met een eventuele anderszins toegekende tegemoetkoming aan de werknemer met betrekking tot zijn ziektekosten, zal ten minste 75% van de premie bedragen, met dien verstande dat de werknemer niet meer zal kunnen claimen dan het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen als de werknemer verplicht verzekerd was.

e. Onder een ziektekostenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, wordt verstaan een verzekering voor de werknemer en zijn gezinsleden welke qua omvang van de dekking ten minste gelijk is aan de "standaard-pakket polis". De dekking van deze polis is geregeld in de Wet Toegang Ziektekostenverzekering (WTZ).

\*f. Per 1 januari 2006, met het ingaan van de Zorgverzekeringswet, vervalt lid 2a t/m e van dit artikel.

\*g. Met inachtneming van het Reglement Fysiotherapie in Bijlage 12 van deze CAO, hebben werknemers per 1 januari 2006 recht op volledige vergoeding van de kosten voor fysiotherapie, voor zover deze niet worden gedekt door de basisverzekering en / of een aanvullende verzekering van de werknemer.

\*h. De premie voor de Collectieve Verzekering Fysiotherapie bedraagt per 1 januari 2006 € 0,12 per man per dag en wordt afgedragen door de werkgever.

3. Vervoer stoffelijk overschot

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

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

5. Vervallen.

6a. Een werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht verwerft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een invaliditeitspensioen. Dit invaliditeitspensioen bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

- 80% of meer : 70 % van het geldende WAO-dagloon;
- 65-80% : 50,75 % van het geldende WAO-dagloon;
- 55-65% : 42 % van het geldende WAO-dagloon;
- 45-55% : 35 % van het geldende WAO-dagloon;
- 35-45% : 28 % van het geldende WAO-dagloon;
- 25-35% : 21 % van het geldende WAO-dagloon;
- 15-25% : 14 % van het geldende WAO-dagloon.

onder aftrek van de aan de werknemer toekomende WAO-uitkering. Indien uitbetaling van de WAO-uitkering in verband met inkomsten uit arbeid of in verband met het weigeren van de arbeidsongeschiktheidsuitkering plaatsvindt naar een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt het invaliditeitspensioen berekend naar het uitkeringspercentage dat volgens de WAO behoort bij die lagere arbeidsongeschiktheidsklasse.

Onder werknemer wordt tevens begrepen de uitkeringsgerechtigde die laatstelijk werknemer was in de zin van deze CAO.

- b. De uitkeringen van het invaliditeitspensioen worden aangepast aan de ontwikkeling van de garantielonen, voorzover zulks op basis van het totale rendement van de onderliggende beleggingen zonder premieverhoging mogelijk is.
- c. De uitvoering van de regeling geschiedt door het Bedrijfspensioenfonds, dat zijn administratie heeft opgedragen aan Cordares. Voor werknemers, waarop de regeling van toepassing is, draagt het bestuur Bedrijfspensioenfonds er zorg voor dat de administratie en financiën van deze regeling gescheiden worden gehouden van andere voorzieningen, ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds.
- d. Vervallen.
- e. Vervallen.
- \*f. Met ingang van 1 januari 2006 komt de regeling invaliditeitspensioen, zoals weergegeven in lid 6 a t/m c van dit artikel, te vervallen. Een uitzondering geldt voor die gevallen waarbij na 1 januari 2006 op grond van de WAO een recht op een uitkering herleeft, wordt behouden of wordt verkregen.

#### **\*ARTIKEL 29 - Aanvulling Werkloosheidsuitkering**

- \*1. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering. Voor 2005 en 2006 zijn de volgende aanvulling vastgesteld:
- een aanvulling van € 455,- voor werklozen met een loongerelateerde uitkering
  - een aanvulling van € 350,- voor werklozen met een kortdurende uitkering.
  - een aanvulling van € 350,- voor werkloze schoolverlaters die een korte periode hebben gewerkt.
- \*2. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering. Voor 2005 en 2006 is een aanvulling vastgesteld van € 110,-.

- \*3. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een vast bedrag bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds nogmaals recht op een vast bedrag.  
Voor 2005 en 2006 is een aanvulling vastgesteld van € 450,-- waarvan € 150,-- wordt verstrekt bij aanvang van de werkloosheid en € 300,-- indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft.
- \*4. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 heeft jegens het fonds onder voorwaarden gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw bij het BPF Bouw door het Aanvullingsfonds.
- \*5. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 die is aangewezen op een Ziektewetuitkering heeft indien intreding in de WIA volgt, onder voorwaarden recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar genoemd in lid 4 en de intreding in de WIA
6. Elke werkgever die één of meerdere werknemers in dienst heeft waarop deze CAO van toepassing is, dient aan A&O Services de loongegevens te verstrekken, die laatstgenoemde noodzakelijk acht voor de jaarlijkse heffing van de bijdrage ten behoeve van de AWSATV.
7. De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door de AWSATV, die zijn administratie heeft opgedragen aan A&O Services. De nadere voorwaarden van de regeling zijn vastgelegd in het Aanvullingsreglement AWSATV.  
De werkgever is voor 2005 een premie verschuldigd van 1,30 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 1 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden.  
De werkgever is voor 2006 een premie verschuldigd van 0,70 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 0,55 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden.

#### **\*ARTIKEL 30 - Aanvulling Ziektewetuitkering**

Vervallen.

## HOOFDSTUK 6 - VERLOF

### \*ARTIKEL 31 - Vakantie, snipper- en feestdagen

- \*1. Aantal verlofdagen  
Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
- a. Over het rechtjaar 2004/2005
    - Werknemers beneden 18 jaar 29 werkdagen
    - Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar 25 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1952 26 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1950 37 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1948 40 werkdagen
  - b. Over het rechtjaar 2005/2006
    - Werknemers beneden 18 jaar 29 werkdagen
    - Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar 25 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1953 26 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1951 37 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1949 40 werkdagen
  - c. Over het rechtjaar 2006/2007
    - Werknemers beneden 18 jaar 29 werkdagen
    - Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar 25 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1954 26 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1952 37 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1950 40 werkdagen
  - d. Over het rechtjaar 2007/2008
    - Werknemers beneden 18 jaar 29 werkdagen
    - Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar 25 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1955 26 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1953 37 werkdagen
    - Werknemers geboren vóór 1 januari 1951 40 werkdagen
  - e. Het rechtjaar 2004/2005 loopt van 19 april 2004 tot en met 24 april 2005.  
Het rechtjaar 2005/2006 loopt van 25 april 2005 tot en met 23 april 2006.  
Het rechtjaar 2006/2007 loopt van 24 april 2006 tot en met 22 april 2007.  
Het rechtjaar 2007/2008 loopt van 23 april 2007 tot en met 20 april 2008.
  - f. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in de leden a tot en met d zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april.
2. Extra verlofdag  
In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.
- \*3. Snipperdagen  
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2005/2006 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28, 29 en 30 december 2005.  
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2006/2007 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28 en 29 december 2006.  
Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2007/2008 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28 en 31 december 2007.
4. Feestdagen  
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen.  
Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.

5. **Recht op vrijaf**  
De werknemer heeft recht op vrijaf op Goede Vrijdag en op 1 mei zonder behoud van loon en mits 14 dagen van tevoren bij de werkgever gemeld.
6. **Verhinderd verlof**  
Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7: 635, lid 6 sub a BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven op een in overleg met de werkgever door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer vóór de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld.
7. **Betaling verlof- en feestdagen**  
De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 1 tot en met 6 vermeld, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan.
8. **Afwijkende periode**  
Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte snipperdagen in december onder voorwaarde dat deze snipperdagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.
9. **Zomervakantie**  
De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaats te vinden.
- \*10. **Opnemen vakantiedagen**  
De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke vakantie dagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
11. **Bedrijfssluiting**  
Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie, zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen met een maximum van vijf dagen.

## **ARTIKEL 32 - Roostervrije dagen**

1. **Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt.** Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.  
De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.  
Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 37 en artikel 38, jegens de werknemer.

### **\*ARTIKEL 33 - Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf**

1. Voor de berekening van het loon dat doorbetaald wordt ingevolge artikel 31 wordt uitgegaan van het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning.
2. De werkgever, die heeft voldaan aan zijn verplichting, zoals is opgenomen in artikel 37, is niet gehouden loon tijdens de vakantie aan de bij hem in dienst zijnde werknemers door te betalen.
- \*3. Voor zover het overeenkomstig het bepaalde in artikel 37 of overeenkomstig bepalingen van dagloonbesluiten en zieken- en wachtgeldreglementen en dergelijke, de door de werkgever voor de werknemer gestorte bijdragen aan het Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, en de waarden daarvan dit toelaten, wordt uit de kas van de Stichting Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf vergoed, rekening houdend met artikel 37, lid 1.
  - a. Over het rechtjaar 2004/2005:
    1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder a, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
    2. Een vakantietoeslag van 8%.
  - b. Over het rechtjaar 2005/2006:
    1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder b, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
    2. Een vakantietoeslag van 8%.
  - c. Over het rechtjaar 2006/2007:
    1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder c, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
    2. Een vakantietoeslag van 8%.
  - d. Over het rechtjaar 2007/2008:
    1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder d, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
    2. Een vakantietoeslag van 8%.
  - e. De loonderving en de rechtwaarde over de extra verlofdag voor werknemers van 53 en 54 jaar, over de 12 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar of over de 15 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 57 jaar, als genoemd in artikel 31, lid 1 zal via het Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf worden uitbetaald. Daartoe dient een declaratieformulier van het Vakantiefonds te worden ondertekend door zowel de werkgever als de betrokken werknemer. Slechts indien een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, zal het Vakantiefonds tot uitbetaling overgaan; in afwijking hiervan betaalt het Vakantiefonds een opgebouwde extra verlofdag wel uit voor een werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.

Een extra verlofdag kan worden opgenomen indien daarvoor voldoende rechten zijn opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 1 extra verlofdag is dit het geval als zij vakantierechten hebben opgebouwd over de helft van het aantal dagen waarover in een rechtjaar maximaal rechten kunnen worden opgebouwd (naar boven afgerond op hele dagen). Voor de werknemers die recht hebben op 12 extra verlofdagen is dit het geval na 19 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 15 extra verlofdagen is dit het geval na 14 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd.

Van de seniorendagen moeten er 5 worden opgenomen in het rechtjaar waarin de opbouw heeft plaatsgevonden en worden slechts vergoed aan de werkgever voor zover de seniorendagen daadwerkelijk zijn opgenomen.

Het Vakantiefonds doet aan partijen bij de cao een rapportage van de door dit fonds ontvangen declaratieformulieren toekomen.

- f. Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantierechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de PRIS-bijdragen die hij daarnaast dient te betalen, declareren bij het Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, indien:
- een werknemer jonger is dan 22 jaar en
  - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
  - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
  - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
  - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
  - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het bouwbedrijf, het natuursteenbedrijf, het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf of de timmerindustrie.

#### **\*ARTIKEL 34 - Korte verzuimen**

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

Maximaal tien dagen:

- a. bij overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer.

Twee dagen:

- b. bij huwelijk van de werknemer, mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld; in het geval van een kerkelijke huwelijksinzegening zal voor het burgerlijk en het kerkelijk huwelijk tezamen niet meer dan een vergoeding over twee dagen worden gegeven. In het geval van huwelijk bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen. De werknemer behoudt altijd minimaal het recht op één dag verzuim;
- c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders.

Ten hoogste drie dagen:

- d. voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering;
- e. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, indien de uitvaart wordt bijgewoond.

Ten hoogste vier dagen:

- f. in het geval van bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen. De werknemer behoudt altijd minimaal het recht op twee dagen verzuim;

Eén dag:

- g. bij 25-jarig c.q. 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- h. bij huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld;
- i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot;
- j. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer;
- k. bij verhuizing, indien de verhuizing nodig is in verband met zijn dienstbetrekking.

Ten hoogste één dag:

- l. bij militaire keuring of herkeuring;
- m. indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau (met een maximum van één dag per bezoek).

Ten hoogste 4½ uur:

- n. bij militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur.

Ten hoogste 2 uur:

- o. Voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij dokters- c.q. tandartsbezoek en medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering, mits hiervan tijdig kennis is gegeven, zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd. Hierbij geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is.  
De reiskosten van de werknemer worden vergoed indien hij op verzoek van de werkgever, de ARBO-dienst of in het kader van het BGD-pakket de ARBO-dienst bezoekt;
- p. bij het uitoefenen van het kiesrecht.
- q. bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep.

Voor de duur van het verzuim:

- r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij Bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid;
  - s. indien het huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, valt op zaterdag, zondag, een christelijke feestdag of tijdens de zomer- of wintervakantie, zal geen vergoeding worden betaald.
2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

### **ARTIKEL 35 - Bijzonder verlof**

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

### **ARTIKEL 36A - Ouderschapsverlof**

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

### **ARTIKEL 36B - Palliatief verlof**

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

### **ARTIKEL 36C - Kortdurend zorgverlof**

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



**\*ARTIKEL 36D - Declaratieregeling verlof**

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Risicofonds SAT/V, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Reglement Verlofdeclaratie in Bijlage 13 van deze CAO.

## HOOFDSTUK 7 - SOCIALE FONDSEN

### \*ARTIKEL 37 - Sociale Fondsen en premieverplichtingen

1. De bepalingen van:
  - de Statuten en het reglement van de Stichting Vakantiefonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna te noemen het Vakantiefonds;
  - de Statuten, het Vorstverletuitkeringsreglement en het Reglement Verlofdeclaratie van de Stichting Risicofonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna te noemen het Risicofonds;
  - de Statuten en Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid, hierna te noemen het Pensioenfonds;
  - de Statuten en het Financieringsreglement van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, hierna te noemen het O&O SAT;
  - de Statuten, het Reglement en het Reglement Stimulering Reïntegratie van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf hierna te noemen de AWSATV, dan wel eventuele rechtsopvolger(s)
  - de Statuten en het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, hierna te noemen het VUT SAT
  - de Statuten van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, alsook nadere uitvoeringsvoorschriften van organisatorische en administratieve aard, welke door de besturen van genoemde Stichtingen worden gegeven binnen het kader en de doelstellingen van hun statuten en hun reglementen, binden de werkgever en werknemer, en maken integrerend onderdeel uit van de CAO.
2. Werkgevers jegens de bovengenoemde fondsen, wordt daarmee aan elk betrokken fonds een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers toegekend. Daarnaast heeft daar waar in deze CAO wordt gesproken over bijdrage- en premieverplichtingen van de werkgevers jegens de bovengenoemde fondsen elk betrokken fonds een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers met uitzondering van het Vakantiefonds.
3. De betalingen van de bijdragen en premies ter voorziening in de doelstellingen van de in lid 1 genoemde fondsen dienen rechtstreeks te worden voldaan aan A&O Services, waaraan voornoemde fondsen de administratie hebben opgedragen. A&O Services is onder meer gehouden aan de desbetreffende werknemers mededeling te doen omtrent de uit voormelde betalingen voortvloeiende opbouw van rechten, welke de werknemers aan voormelde fondsen kunnen ontlenen.
4. De werkgever dient binnen veertien dagen na afloop van het loontijdvak van vier weken alle gegevens benodigd voor de berekening en inning van de in lid 1 van dit artikel genoemde fondsen, alsmede alle overige regelingen waarvan de administratie aan A&O Services is opgedragen, uit eigen beweging bij A&O Services in te dienen.
5. Het verschuldigde aan premies en bijdragen dient te worden vastgesteld aan de hand van een door A&O Services aan de werkgever te verstrekken premie-waardentabel. De methode van betaling wordt in een afzonderlijke instructie aan de werkgever ter hand gesteld. Iedere door A&O Services opgelegde nota inzake de in lid 1 genoemde fondsen dient binnen 14 dagen te worden voldaan.
6. A&O Services verstrekt aan de werknemer minimaal dertienmaal per jaar een overzicht van de door zijn werkgever te zijn naam betaalde premies en bijdragen, alsmede van het totaal van zijn tegoed uit het Vakantiefonds en de voor hem in het betreffende rechtjaar opgebouwde rechten Pensioenfonds. Een extra overzicht zal worden toegezonden indien er, in verband met terugkoppeling vorstverletgegevens in een winter, tussen de verzending van de reguliere overzichten een te grote tijdspanne ligt.
7. Het bestuur van het Vakantiefonds stelt nadere voorschriften vast omtrent de wijze waarop de werknemer over zijn tegoed kan beschikken en stelt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte.

8. Indien door een werkgever geen premies en bijdragen als bedoeld onder lid 3 voor een bij hem in dienst zijnde werknemer worden gestort, ontvangt de desbetreffende werknemer, indien er sprake is van 10 weken of meer achterstand, een overzicht met de vermelding dat geen premies en bijdragen gestort zijn. Onder nader door het bestuur van het Vakantiefonds vast te stellen voorwaarden kan een werknemer alsdan een beroep doen op een garantieregeling opgenomen in bijlage 2 met dien verstande dat onder die regeling per dienstverband per rechtjaar maximaal over acht weken kan worden uitgekeerd.
9. De afdracht van premies wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar, behoudens het bepaalde in de artikelen 28 lid 1 en 31 lid 10 van deze cao.
- \*10. Alle schade ten gevolge van te late betaling, waaronder buitenrechtelijke kosten - zowel die van de instantie die tot invordering van de verschuldigde premie(s) overgaat, als die van het al dan niet vervolgens ingeschakelde incassobureau, als die van de al dan niet vervolgens ingeschakelde advocaat - en gerechtelijke kosten - waaronder advocaatkosten -, zullen door de premieschuldige moeten worden voldaan.  
De kosten worden vastgelegd in een door de initieel invorderende instantie, in casu A&O Services te Rijswijk, op basis van actuele gegevens over werkelijk buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten vast te stellen kostenstaffel.  
Er is geen grondslag voor een rechterlijke matiging van de (forfaitair bepaalde) buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten, aangezien de kosten, mits vastgesteld op bovenstaande wijze, redelijk zijn gelet op de tarieven volgens welke dergelijke kosten gewoonlijk aan de opdrachtgevers in rekening worden gebracht en de aard van de aansprakelijkheid en de rechtsverhouding meer dan voldoende aanleiding geeft voor vergoeding op deze wijze.

#### **ARTIKEL 38 - Toekenning rechtwaarden en inning premies**

1. Krachtens de bepalingen van de in lid 1 van artikel 37 genoemde reglementen is de werkgever voor iedere dag, tot een maximum van vijf dagen per week, jegens de werknemer gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies in de in artikel 37 lid 1 genoemde fondsen, met dien verstande dat die verplichtingen over zaterdagen en zondagen niet op de werkgever rusten, tenzij de op zaterdag en zondag verrichte arbeid betrekking heeft op buiten de grenzen van artikel 13 lid 1 vallende uren, waarbij de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.
2. De werkgever betaalt hetgeen hij ten aanzien van zijn werknemer verschuldigd is aan de in artikel 37 lid 1 onder c genoemde fondsen alsmede de bijdrage voor de collectieve ongevallenverzekering en de collectieve verzekering fysiotherapie rechtstreeks aan A&O Services, het uitvoeringsorgaan van bedoelde fondsen. Voor de wijze waarop zijn werknemers over hun uit die betalingen voortvloeiende rechten kunnen beschikken, wordt verwezen naar artikel 37 lid 7, 8 en 9.
3. In het geval dat een werknemer wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA/WAO minder dan 7½ uur per dag werkt, is de werkgever ten aanzien van deze werknemer aan de in artikel 37 genoemde fondsen bijdragen en premies verschuldigd waarvan de hoogte is afgestemd op het door hem verdiende loon en de vakantierechten als genoemd in artikel 33, lid 1.
4. Bovendien is de werkgever jegens de werknemer gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies als bedoeld onder lid 1, over een dag waarop de werknemer niet heeft gewerkt, maar waarover de werkgever aan de werknemer wel loon heeft betaald, dan wel verschuldigd is.  
Onder 'loon' wordt ten deze niet begrepen een al dan niet verplichte aanvulling op een uitkering ingevolge een der sociale verzekeringswetten.
5. Vervallen.
6. De werkgever is voorts gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies als bedoeld onder lid 1, voor iedere dag, waarover hij op grond van het bepaalde in het Vorstverletuitkeringsreglement, het Pensioenreglement, en het Reglement van de AWSATV - bijdrage verschuldigd is aan de Stichting Risicofonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, de Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor de Bouwnijverheid, de Stichting Vroegpensioenfondsen voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, de Stichting

Vrijwillig Vervroegd uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.

7. De werkgever is van zijn schuld ten aanzien van zijn voormelde verplichtingen gekweten, door het storten van de in lid 1 genoemde bijdragen bij A&O Services of zijn vertegenwoordigers.
8. Het tegoed aan vakantiewaarden wordt verminderd indien de werknemer over een of meer feestdagen of verplichte snipperdagen een uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen. Deze vermindering is gelijk aan 90% van het netto bedrag aan WW-uitkering dat over de feestdagen of de verplichte snipperdagen werd uitbetaald. Onder feestdagen en verplichte snipperdagen worden in dit verband verstaan de feestdagen en verplichte snipperdagen bedoeld in de cao. De vermindering vindt plaats ten aanzien van de werknemer op wiens arbeidsverhouding laatstelijk voor het intreden van zijn werkloosheid de cao van toepassing was.

## HOOFDSTUK 8 - ARBEID BUITEN DE WOONPLAATS

### ARTIKEL 39 - Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats

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

### \*ARTIKEL 40 - Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding

1. Indien een werknemer, die daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 39 in aanmerking komt, naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem daarvoor een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
- \*2. Per 1 januari 2005 bedragen de vergoedingen:
  - a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,95 per dag
  - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,16 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
  - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,25 per km
  - d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,29 tot een maximum van € 0,35 per kilometer

Per week 1 2006 (2 januari 2006) wordt de vergoeding met 2,5% verhoogd tot de volgende bedragen:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,97 per dag
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,19 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,26 per km
- d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,30 tot een maximum van € 0,36 per kilometer

Per week 29 2006 (17 juli 2006) wordt de vergoeding met 2% verhoogd tot de volgende bedragen:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,99 per dag
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,21 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,27 per km
- d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,31 tot een maximum van € 0,37 per kilometer

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

Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.  
De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.

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

#### **ARTIKEL 41 - Reisuren**

1. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
  - a. openbaar middel van vervoer;
  - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
  - c. eigen vervoermiddel;

zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Deze eerste 60 minuten per dag worden wel vergoed aan de werknemer, die als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt.

2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
3. Indien de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 3/4 uur zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisen zullen als arbeidsuren worden betaald en de overige reisen worden als reisen betaald.
4. Ter bepaling van de reisduur wordt aangenomen dat per uur de volgende afstanden worden afgelegd:
  - a. per rijwiel 15 km;
  - b. per rijwiel met hulpmotor 25 km;
  - c. per twee c.q. driewielig motorrijtuig 40 km;
  - d. per auto 50 km.

#### **\*ARTIKEL 41A – Dispensatie reiskosten en reisen**

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

Een dispensatieverzoek kan worden gericht aan de secretaris van CAO-partijen Afbouw, Postbus 377, 2280 MA Rijswijk.

#### **ARTIKEL 42 - Reiskosten en reisen bij geoorloofd verzuim**

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

#### **ARTIKEL 43 - Bij tijdelijk verblijf elders**

1. Indien het werk zover buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats, gelegen is, dat de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zullen hem op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt, waarvoor door de werknemer een kwitantie zal worden getekend ten bedrage van de werkelijke kosten.
2. Eenmaal per week zullen de in lid 1 bedoelde werknemers naar huis mogen gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 van deze overeenkomst. De daaruit voortvloeiende reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) zullen door de werkgever worden vergoed. Noodzakelijk te maken reizen zullen de werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende uurloon, mits de reistijd niet valt binnen de normale werktijd.
3. De werknemer, bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten zodanige werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten de woonplaats verpleegd wordt in een andere plaats dan waar hij woonachtig is, zal de echtgenote van de betreffende werknemer haar man eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

#### **ARTIKEL 44 - Aansprakelijkheid bij vervoer**

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

## HOOFDSTUK 9 – WET EDUCATIE BEROEPSONDERWIJS

### ARTIKEL 45 - De vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming (vroegere leerlingstelsel) bevorderen. Te dien einde zal de werkgever voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) (vroegere leerovereenkomst) aangaan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) is georganiseerd door het Kenniscentrum Savantis. De deelnemer kan, wanneer dit dienstbaar is aan zijn opleiding – met instemming van de werkgever en de consulent - en dit niet in strijd is met het reglement van de opleiding, tijdelijk in het bedrijf van een andere ondernemer worden geplaatst, of extra lessen gaan volgen op een ter beschikking staande theorie- en/of praktijkcursus.
2. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werknemer voor wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) is afgesloten, verplicht:
  - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
  - b. het aanvullend theoretisch onderwijs te volgen.
3. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, met behoud van loon in de gelegenheid te stellen:
  - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd, maar dan ten hoogste gedurende 7,5 uur per week. Tevens moet deze werknemer in de gelegenheid worden gesteld tijdens werktijd een cursus bij te wonen van een der vormingsinstituten voor werkende jongeren, maar dan gedurende ten hoogste 4 uur per week;
  - b. tot het bijwonen van een cursus van de instellingen voor werkende jongeren krachtens de Wet op de erkende Onderwijsinstellingen, ook als deze wordt gegeven binnen de normale werktijd maar dan ten hoogste 7,5 uur per week en indien er geen gelegenheid is tot het bijwonen van het theoretisch en praktisch onderwijs, zoals in sub a is omschreven;
  - c. werknemers, die aanvullend theoretisch onderwijs volgen aan avondonderwijsinstellingen, in de gelegenheid te stellen op de dagen dat zij naar de onderwijsinstelling moeten het werk zoveel eerder te beëindigen als nodig moet worden geacht;
  - d. tot het afleggen van examens, waaronder ook het vakexamen gezel en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indiensttreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert.
  - e. indien een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel) kwalificatie van het Kenniscentrum Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding;
4. Indien een werknemer deelneemt aan avondonderwijs gericht op zijn persoonlijke ontwikkeling zoals VMBO of HAVO zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in de gelegenheid worden gesteld de arbeidsdag zoveel eerder te beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs nodig is, zulks met behoud van loon.
5. Vervallen.
6. Leden van een Regionale Commissie Onderwijs en Bedrijfsleven (RCOB) van het Kenniscentrum Savantis hebben recht op verlof, zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering van een RCOB, indien het verlangen hiertoe zo spoedig mogelijk aan de werkgever is kenbaar gemaakt.



7. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (de vroegere primaire opleiding) of de (voortgezette) vakopleiding volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van de opleiding. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar na een positief advies door de consultant. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege kan eindigen als ook de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) wordt verbroken door middel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de bepaalde tijd wordt gesteld op de duur van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO).
8. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het CWI, c.q. de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

#### **ARTIKEL 45A - EVC**

Er wordt door CAO-partijen een EVC traject ingevoerd. Het EVC-traject geldt alleen voor aspirant-gezel niveau (niveau 2 BBO). Betrokkene moet ten minste 25 jaar oud zijn en tevens ten minste 5 jaar in de sector werkzaam zijn. De diplomatoeslag wordt ingebouwd in de prestatietoeslag, indien mogelijk. De hoogte van de bonus bij slagen is 230 euro.

Bij het bereiken van het jaarlijks door CAO-partijen vast te stellen budget hebben werknemers geen recht meer op deelname aan deze regeling.

#### **\*ARTIKEL 46A - Diplomatoeslagen**

1. De werknemer, die in het bezit is van een diploma basisberoepsopleiding niveau 2 of aspirant-gezel, uitgereikt door het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende uurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van het diploma 'Gezel' van de Vereniging tot Veredeling van het Ambacht of het diploma 'Voortgezette opleiding c.q. vakopleiding van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende uurloon.
3. Bij werken in tarief vindt het bepaalde onder 2 in dit artikel geen toepassing, behoudens in zoverre, dat bij de vaststelling van de rechtwaarde wordt uitgegaan van het uurloon van groep 2 verhoogd met 5%.
- \*4. De jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma 'aspirant-gezel' c.q. basis-beroepsopleiding van het Kenniscentrum Savantis behaalt, heeft recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van 230 euro. Daartoe dient de werknemer een volledig ingevuld en door de leiding van de onderwijsinstelling en het Kenniscentrum Savantis gewaarmerkt aanvraagformulier in te dienen, vergezeld van een kopie van het diploma, bij het Bedrijfschap.
5. Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten ten behoeve van inschaling in de loongroepen en in de CAO opgenomen diplomatoeslagen.

#### **ARTIKEL 46B - Toeslag bedrijfsleermeester**

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

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

#### **ARTIKEL 47 - Partiële leerplicht**

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende een of twee dagen per week leerplichtig is, geldt een 4- respectievelijk 3 -daagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtwaarden doen gelden.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 31, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de partiel leerplichtige recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

#### **ARTIKEL 48 - Samenwerkingsverbanden**

1. **Begripsomschrijving**  
Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan:  
een stichting of vereniging van werkgevers in het stukadoors-, afbouw en terrazzobedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor de samenwerkingsverbanden van het Kenniscentrum Savantis en die met het Kenniscentrum Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.  
  
Onder werknemers wordt in dit artikel verstaan:  
de werknemer in de zin van deze CAO, die bij een samenwerkingsverband dan wel bij een werkgever die deel uitmaakt van een samenwerkingsverband in dienst treedt.
2. **Duur van de overeenkomst**  
Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leer-arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de basisberoepsopleiding (vroegere primaire opleiding) (met goed gevolg) wordt doorlopen. Artikel 45 lid 8 is van overeenkomstige toepassing.
3. **Arbeidsduur**  
De arbeidsduur bedraagt 37½ uur per week.
4. **Lonen**  
Beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 18 lid 2. Dit geldt eveneens voor partiel leerplichtigen.
5. **Vorstverlet**  
In geval de werknemer te werk is gesteld bij één der deelnemende werkgevers en zich arbeidsverhindering voordoet, zoals neergelegd in artikel 27 lid 2, dan zal het samenwerkingsverband respectievelijk de werkgever in het samenwerkingsverband pas dan kunnen declareren, indien deze declaratie voorzien is van de handtekening van de betreffende werknemer en op deze dagen de betrokken werknemer niet in de praktijkleerplaats is opgenomen.
6. Voor het overige zijn alle bepalingen van de CAO onverkort van toepassing, ook die inzake 'voorziening bij ongeval'.

#### **\*ARTIKEL 49 - Vakopleiding volwassenen**

Werknemers hebben recht op gemiddeld twee dagen scholing per jaar met behoud van loon, te besteden aan een cursus uit de catalogus 'Verder met Vakmanschap'. Een werknemer kan in enig jaar maximaal drie scholingsdagen benutten, waarbij de 'te veel' genoten scholingsdagen worden verrekend met de voorgaande en/of daarop volgende jaren. De werknemer mag maximaal zes scholingsdagen opsparen. Voor de periode 1 januari 2005 tot en met 31 maart 2008 bedraagt het budget Verder met Vakmanschap € 700.000 op jaarbasis.

**ARTIKEL 50**

Vervallen.

## HOOFDSTUK 10 - HET PENSOEN EN VERVROEGDE UITTREDING

### \*ARTIKEL 51 - Pensioen

1. De werknemers hebben recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De omvang van en de voorwaarden voor de pensioenrechten, de hoogte van de premie, alsmede alle andere bepalingen van het pensioen, zijn vervat in het 'pensioenreglement' hetwelk werkgevers en werknemers op gelijke wijze bindt als de bepalingen van deze overeenkomst.
- \*2. Met inachtneming van het bepaalde in de hierna volgende leden is de premie, zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van het BPF Bouw verschuldigd door de werkgever aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
- \*3. Tot 31 december 2005 wordt door de werkgever ? van de pensioenpremie ingehouden over dat deel van het (gecorrigeerde) pensioenloon dat uitstijgt boven de € 20.616,36 per jaar.

Dit bedrag wordt steeds per 1 juli en 1 januari aangepast door het bestuur van de Stichting BPF Bouw.

Per 1 januari 2006 is de volgende geïntegreerde premie vastgesteld:

| Regeling                 | Grondslag                 | Werkgeverspremie | Werknemerspremie | Totaal  |
|--------------------------|---------------------------|------------------|------------------|---------|
| Ouderdomspensioen        | Pensioenloon – bodemloon* | 13,20 %          | 5,70 %           | 18,90 % |
| 55 <sup>+</sup> regeling | Pensioenloon – bodemloon* | 5,40 %           | 2,40 %           | 7,80 %  |
| Totaal                   |                           |                  |                  | 26,70 % |

Zodra de geïntegreerde premie boven de 26,7% komt, wordt de toename daarvan 50-50 gedeeld tussen werkgevers en werknemers.

\* Premiegrondslag is pensioenloon (inclusief vakantietoeslag) minus bodemloon pensioengrondslag (franchise).

### ARTIKEL 52A - Vervallen

### ARTIKEL 52B - Aanvullingsregelingen VP

Met ingang van 1 januari 2001 en geldend tot 1 januari 2006 is vroegpensioenregeling ingevoerd ter vervanging van de VUT-regeling. Deze vroegpensioenregeling voorziet in de mogelijkheid onder voorwaarden vervroegd uit te treden op basis van het reglement van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en het aanvullingsreglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf. Voor de inhoud van de aanvullingsregeling wordt verwezen naar Bijlage 4 bij deze CAO.

Voor degenen die voor 1 januari 2001 van de oude VUT-regeling gebruik hebben gemaakt of op dat moment voldeden aan de voorwaarden geldt dat de regeling van toepassing blijft zoals op dat moment van kracht was.

Voor werknemers die uiterlijk op 1 januari 2006 voldoen aan de voorwaarden van de 57/60-jarigenregeling bestaat de mogelijkheid om nog na 2006 uit te treden conform de voorwaarden, zoals gesteld in artikel 2 en 2a van het Aanvullingsreglement Afbouw (Bijlage 4A van deze CAO).

Voor werknemers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn en niet voldoen aan de 57/60-jarigenregeling wordt de mogelijkheid geboden om op 59-jarige of op 60-jarige leeftijd uit te treden. Voor de voorwaarden van deze zogenoemde 59/60-jarigenregeling wordt verwezen naar artikel 2b en 2c van het Aanvullingsreglement Afbouw (Bijlage 4A van deze CAO).

Per 1 januari 2006 kan, door degenen die geen gebruik (kunnen) maken van de overige regelingen genoemd in dit artikel, gebruik worden gemaakt van de regeling van het BPF Bouw om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken. Als ook wordt deelgenomen aan de levensloopregeling is hierbij de streefdatum de eerste dag van de maand waarin betrokken werknemer 60 jaar wordt. De voorwaarde voor deelname staan vermeld in het reglement van het BPF Bouw.

Per 1 januari 2006 zijn de volgende premies vastgesteld:

| <b>Regeling</b>    | <b>Grondslag</b>        | <b>Werkgeverspremie</b> | <b>Werknemerspremie</b> | <b>Totaal</b> |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Aanvulling 57 / 60 | Prisuurloon / vast loon | 1,00 %                  | 1,00 %                  | 2,00 %        |
| Aanvulling 59 / 60 | Prisuurloon / vast loon | 0,00 %                  | 0,00 %                  | 0,00 %        |

In 2006 wordt er geen premie geheven voor de 59/60-jarigenregeling. De lasten voor deze regeling, die worden geschat op 1,25% van het pensioenloon (prisuurloon / vast loon), komen ten laste van het VUT-fonds.

#### Levensloopregeling

Per 1 januari 2006 is er een levensloopregeling afgesproken. Daartoe levert de werkgever een bijdrage van 0,7% van het brutoloon. Deze bijdrage kan met een eventuele werknemersbijdrage ofwel worden gestort in een door CAO-partijen bij Cordares ingesteld levensloopfonds, ofwel bij een levensloopfonds naar keuze dan wel, als de werknemer niet voor de levensloop kiest, als belastbaar bedrag bij het brutoloon worden opgeteld.

## HOOFDSTUK 11 - VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING

### ARTIKEL 53 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming c.q. werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
2. De contactpersoon kan binnen de onderneming contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is (of geregeld kan worden), na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met de bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever zal - als regel buiten de bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan 2 jaar geleden deze functie bekleed heeft, slechts doen beëindigen indien de werkgever kan aantonen dat de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer de werknemer genoemde functie niet zou hebben bekleed.

### ARTIKEL 53A - Vergoeding vakbondscontributie

De werknemer kan de werkgever vragen de vakbondscontributie te verrekenen met het bruto-loon. De werkgever is hiertoe niet verplicht.

## HOOFDSTUK 12 - FUSIE, BEDRIJFSOVERDRACHT EN BEDRIJFSSLUITING

### ARTIKEL 54 - Fusie

1. Het bepaalde in dit artikel is met gebruikmaking van artikel 15 lid 2 van het SER besluit Fusiegedragsregels 2000 alleen van toepassing wanneer in een van de bij de fusie betrokken, in Nederland gevestigde ondernemingen in de regel 50 personen of meer werkzaam zijn.
2. De werkgever die met inachtneming van het bepaalde in lid 1 overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissingen de SER Fusiegedragsregels 2000 alsmede de navolgende bepalingen in acht nemen.
3.
  - a. Indien de verwachting gewettigd is geworden, dat de fusie wellicht doorgang zal vinden, zal de werkgever zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties daarvan in kennis stellen en deze kennisgeving zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigen.
  - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor al de werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. Eveneens zal voor zover zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad - voor zover aanwezig - van de fusie in kennis stellen, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze wellicht doorgang zal vinden.  
In aansluiting hieraan zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken.
6. Onder fusie wordt niet verstaan een tijdelijke samenwerking.

### \*ARTIKEL 55 - Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting

1. Hetgeen in de navolgende leden wordt bepaald, is alleen van toepassing op ondernemingen met in de regel ten minste 35 werknemers en wel alleen voor zover de Wet op de Ondernemingsraden niet anders bepaalt.
2. De werkgever, die overweegt zijn bedrijf over te dragen anders dan in de zin van een fusie, dan wel zijn bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties hierin betrekken en de navolgende bepalingen in acht nemen.
3.
  - a. In verband daarmee zal de werkgever, wanneer de verwachting gewettigd is geworden dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden, zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties onverwijld en bij voorkeur schriftelijk daarvan in kennis te stellen.
  - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor alle werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken zowel met de werkgeversorganisaties als met de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.

4. Eveneens zal voor zover belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad - voor zover aanwezig - in kennis stellen van de in lid 2 van dit artikel genoemde overdracht of sluiting, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden.  
In aansluiting hierop zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b van dit artikel genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a. en b. van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de Ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op gevallen van tijdelijke samenwerking.

#### **ARTIKEL 56 - Werkgelegenheidsoverleg**

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen streven naar een zo evenwichtig mogelijk verloop van de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak.  
Zij zijn zich er daarbij van bewust, dat deze doelstelling niet is te realiseren zonder hulp van de overheid.
2. Over de werkgelegenheidssituatie binnen de bedrijfstak zal gedurende de looptijd van de CAO tussen werkgevers en werknemers ten minste twee maal 's jaars overleg worden gepleegd teneinde te bewerkstelligen dat het beschikbare werk naar evenredigheid wordt verdeeld, om hierdoor te komen tot meer arbeidsplaatsen. In bedoeld overleg zullen de navolgende aandachtspunten onderwerp van bespreking zijn:
  - de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak;
  - de ontwikkeling van het werknemersbestand;
  - de registratie van in- en uittreedende werknemers;
  - de vakopleidingsmogelijkheden van jeugdige werknemers;
  - de bij- en herscholing van volwassen werknemers;
  - de arbeidsvoorziening en -bemiddeling in de bedrijfstak;
  - de omvang van het overwerken.Bij het overleg kan het Bedrijfschap worden betrokken. Voor zover mogelijk kan bij dit overleg gebruik worden gemaakt van door het bedrijfschap te verstrekken informatie.
3. Bijzondere aandacht zal worden gegeven aan het vinden van geschikte arbeidsplaatsen voor zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jonge en gehandicapte werknemers.
4. De vakopleiding van jongeren, evenals de her-, bij- en omscholing van volwassenen tot vakbekwame werknemers voor de bedrijfstak, zal worden bevorderd.  
Deelnemers met een Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) dienen hun opleiding ononderbroken te kunnen voltooien.
5. Voortgegaan zal worden met de bestrijding van de werkloosheid. Voor het stimuleren tot meer gerichte werkgelegenheid zal voor zover mogelijk gebruik worden gemaakt van collectieve financiering door de bedrijfstak.  
Werkgevers en werknemers achten financiële hulp daarbij van de overheid onontbeerlijk.
6. Werkgevers en werknemers zullen bevorderen, dat de kwaliteit van de arbeidsplaatsen op een verantwoord niveau blijft, c.q. wordt gebracht.  
Ook zullen zij bevorderen, dat veiligheidsnormen op de arbeidsplaats in acht worden genomen. Daar waar nodig zal worden gewerkt aan het verbeteren van de werkomstandigheden.



7. Ondernemingen met 50 of meer dan 50 werknemers zijn volgens de wet verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad instellen.

Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers kunnen kiezen tussen het instellen van een personeelsvertegenwoordiging of het houden van een personeelsvergadering.

Ondernemingen met minder dan 10 werknemers kunnen een personeelsvertegenwoordiging instellen.

De onderneming met 10 of meer werknemers is gehouden jaarlijks de volgende onderwerpen ter bespreking te brengen:

- het jaarplan (toekomstverwachtingen ook ten aanzien van werkgelegenheid, orderportefeuille en investeringen);
- de jaarrekeningen (evaluatie van het jaarplan);
- het sociale beleid;
- de werktijden (inclusief de arbeidstijdverkorting);
- de onderaannemingen (de wijze, waarop de werken worden uitgevoerd).

Door de OR kan - met verwijzing naar artikel 16 van de Wet op de Ondernemingsraden - met betrekking tot het overleg over onderwerpen als genoemd in lid 1 van dit artikel, een beroep worden gedaan op externe deskundigheid, al dan niet van werknemersorganisaties.

## HOOFDSTUK 13 - ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### ARTIKEL 57 - Verpakkingsmaterialen en asbest

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

### ARTIKEL 58A - Stichting Arbouw

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn van mening dat de Stichting Arbouw van groot belang is voor de bedrijfstak. Partijen zullen de Stichting Arbouw medewerking verlenen bij de uitoefening van haar taak.
2. Alle werknemers in de zin van deze CAO hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
3. Alle werknemers in de zin van deze CAO hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, op het individu-gerichte pakket preventiezorg. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individugerichte pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 7 bij deze CAO.
4. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren indien een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregel bij het bezoeken van bouwobjecten.

### ARTIKEL 58B - Verplichte intredekeuring

1. De werknemer, die in het kader van de beoogde functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden zal verrichten op de bouwplaats of – indien het werk zware lichamelijke arbeid met zich meebrengt en/of de veiligheid van derden in het geding is – in de werkplaats, is in de hieronder sub a., b. en c. genoemde situaties verplicht een intredekeuring te ondergaan.  
De verplichte intredekeuring geldt indien:
  - a. een werknemer voor het eerst werknemer wordt in de zin van deze CAO.
  - b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO gedurende een periode van één jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze CAO.
  - c. een werknemer, al dan niet met formeel behoud van dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO, gedurende een aaneengesloten periode van langer dan drie jaar, feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht.
2. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een uitvoeringsinstelling en een arbodienst of een daarvoor in de plaats optredende instantie.

3. De in lid 1. Bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst of een daarvoor in de plaats optredende instantie, die voldoet aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. De uitslag van de keuring dient voor het einde van de proeftijd voor werkgever en werknemer beschikbaar te zijn.
4. Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

## **ARTIKEL 59**

Vervallen.

## **ARTIKEL 59A - Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid**

1. Bij de uitvoering van de wettelijk verplichte Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en het Plan van Aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van het Arbouw-instrument: RI&E Midden en Kleinbedrijf (RI&E MKB). Dit instrument is door werkgevers- en werknemersorganisaties als branche-instrument voor de sector goedgekeurd.
2. Bedrijven die 10 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E MKB hebben gebruikt behoeven de risico-inventarisatie en –evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Bedrijven die meer dan 10 maar minder dan 26 werknemers in dienst hebben kunnen volstaan met de zogenoemde 'verlichte toets'. Dit brengt met zich mee, dat de in het kader van de uitvoering van de toets geen bedrijfsbezoek hoeft plaats te vinden.
4. Voor de (ondersteuning bij) de uitvoering van de RI&E en het Plan van Aanpak wordt de Preventiemedewerker ingezet. Vanaf 15 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 15 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker moet zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig houden:
  - Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij moet wel een belangrijke rol vervullen bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak;
  - Nauwe samenwerking met en advisering aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen;
  - Het meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.

## **ARTIKEL 60 - Bijzondere bepalingen**

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties zullen door de werkgever of indien afgesproken de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever dient op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan te geven dat het dragen van helmen verplicht is. Iedere werknemer dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van de hem door de werkgever ter beschikking gestelde doch eigendom van de werkgever blijvende veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal; hij dient voor het behoud daarvan zorg te dragen.
2. De werkgever zal in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming c.q. op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne treffen. Bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), zal de werkgever eveneens redelijk overleg plegen met de werknemers in zijn onderneming.
3. De werkgever dient in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken te maken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleed- en wasgelegenheid.
4. De werkgever dient zorg te dragen voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips-, en gasbetonblokken te weten:
  - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
  - doelmatige gehoorbescherming
5. De werkgever dient zorg te dragen voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondsputter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen. Zij zullen dan tijdelijk andere werkzaamheden dienen te verrichten.
7. Werknemers kunnen in het kader van "Verder met Vakmanschap" een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door het Bedrijfschap en het Kenniscentrum Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, c.q. wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Indien dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door CAO-partijen ingestelde Arbo-commissie.
8. Indien de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 13 lid 2, dient naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig te zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan inroepen.

## **\*ARTIKEL 61 - Arbeidsongeschikte werknemers**

1. De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.
- 2a. Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal zijn werkgever binnen zijn onderneming zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
- \*2b. Voorzover de financiële middelen het toelaten, zal zodra een werknemer instroomt in de WIA/WAO met behulp van een professioneel bureau worden gezien of reïntegratie – bij voorkeur binnen de bedrijfstak – mogelijk is. Indien reïntegratie mogelijk blijkt te zijn, wordt aan betrokkene een individueel reïntegratietraject aangeboden.

3. Een arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid slechts ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat geen passend werk voorhanden is dan wel binnen een tijdsbestek van een half jaar voorhanden komt.
4. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te werken. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van hele dagen werken.
5. Bij vervulling van een vacature heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, voor de vacante functie en voorheen bij die werkgever heeft gewerkt, als eerste aanspraak op die functie.
6. Een arbeidsongeschikte werknemer kan niet verplicht worden een hogere productie te leveren dan reëel is op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- \*7. De werkgever is verplicht de werknemer de in bijlage 10 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken c.q. te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:

|                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| 1e overtreding      | schriftelijke waarschuwing; |
| 2e overtreding      | boete van netto € 11,-      |
| 3e overtreding e.v. | boete van netto € 22,-      |

Het herhaaldelijk niet gebruiken c.q. dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag. Indien ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen c.q. gebruiken van een persoonlijke beschermingsmiddel wordt de ziekte c.q. ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon.

De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor reïntegratiedoeleinden.

## **HOOFDSTUK 14 - ARBEIDSVORWAARDEN VOOR HET UTA-PERSONEEL (UITVOEREND, TECHNISCH EN ADMINISTRATIEF)**

Ingevolge het gestelde in artikel 2 sub 5 van deze CAO zijn, met uitsluiting van de artikelen 5 tot en met 8 en van 10 tot en met 54 van die CAO tussen partijen de navolgende arbeidsvoorwaarden voor het uitvoerend, technisch en administratief personeel overeengekomen.

### **ARTIKEL 62 - Begrippen en toepasselijkheid**

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

- h. Roostervrije dagen  
Onder roostervrije dagen worden verstaan, de in deze collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig vastgestelde dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers met behoud van loon geen arbeid wordt verricht.

#### **ARTIKEL 63 - Naleving van de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden.**

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.
2. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, bij de leden van de deelnemende werkgeversorganisaties geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze CAO, noch werkgevers en werknemers, die daartoe mochten overgaan, te steunen.
3. Voor zover een staking of actie op grond van het bepaalde in lid 2 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of de onderneming aangaat, zal eerst getracht worden via overleg tussen partijen bij de CAO een oplossing te vinden.
4. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze CAO geen uitsluiting op de leden van de werknemersorganisaties toe te passen, noch steun te verlenen wanneer een of meer leden van de werkgeversorganisaties daartoe mochten overgaan.

#### **\*ARTIKEL 64 - Aanstelling**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, ten bewijze van zijn aanstelling een schriftelijke bevestiging.
2. In deze bevestiging zal worden vermeld:
  - a. datum indiensttreding;
  - b. de functie, een korte karakteristiek van de functie en, voorzover de aard van de functie dit gewenst maakt, een omschrijving van bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
  - c. eventuele proeftijd;
  - d. de normale arbeidstijden, welke gelden voor het bedrijfsonderdeel waar betrokkene geplaatst wordt;
  - e. standplaats;
  - f. duur van het dienstverband (bijvoorbeeld voor bepaalde of onbepaalde tijd);
  - g. salariering en betalingsperiode;
  - h. een korte weergave van hetgeen bij de aanstelling is besproken, omtrent mogelijke salarisherzieningen;
  - i. eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden, voorzover deze op betrokkene van toepassing zijn.
- \*3. Er geldt een proeftijd van:
  - maximaal één maand bij arbeidsovereenkomsten korter dan of gelijk aan een jaar;
  - maximaal twee maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, dan wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met een looptijd van meer dan één jaar.
- \*4a. Conform de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW kunnen werkgever en werknemer driemaal achter elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, waarbij ook de derde overeenkomst van rechtswege eindigt, mits de totale duur niet langer is dan 36 maanden.
- \*4b. Conform artikel 7:668a BW mogen werkgever en werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.
- \*5. Vervallen.
6. Tijdens het dienstverband tussen werkgever en werknemer overeengekomen wijzigingen dienen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd.

## **\*ARTIKEL 65 - Beëindiging van de dienstbetrekking**

- \*1a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;

Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ~~en~~ ouder zijn, wordt, indien het dienstverband ten minste 5 jaar heeft geduurd, de opzegtermijn verlengd met een week voor elk vol jaar dat het dienstverband heeft geduurd na de 45-jarige leeftijd van de werknemer, met een maximum van 13 weken.

Voor werknemers van 65 jaar en ouder wordt de opzegtermijn verlengd met een week voor elk vol jaar dat het dienstverband heeft geduurd met een maximum van 13 weken.

- 1b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
2. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegaan dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
3. De opzegging kan mondeling of schriftelijk geschieden. Wanneer de opzegging mondeling heeft plaatsgevonden, dient deze binnen één kalenderweek schriftelijk te worden bevestigd.
- \*4. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het CWI wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het CWI en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht dient te worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig aangetekend schriftelijke kennisgeving van de werkgever.
5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever de dienstbetrekking wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van ontslagvergunning door CWI is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden

## **ARTIKEL 66 - Wederzijdse verplichtingen**

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



5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer geheimhouding heeft opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.
6. Weersomstandigheden, waaronder of tengevolge waarvan niet kan worden gewerkt, zullen geen reden zijn tot korting van salaris of beëindiging van de dienstbetrekking.

#### **ARTIKEL 67 - Arbeidsduur**

1. De werkweek heeft een arbeidsduur van 37½ uur. De normale arbeidsduur bedraagt 7½ uur per dag.
2. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
3. De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer worden vastgesteld, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
4. Deeltijdarbeid, waarvan sprake is als de werknemer minder uren werkt dan de normale arbeidsduur als genoemd in artikel 1 van dit artikel, is slechts mogelijk als werkgever en werknemer dit met elkaar overeenkomen. In dat geval wordt een volwaardige rechtspositie over de afgesproken deeltijd verkregen of behouden. Het hierna eventueel omzetten in volledige arbeid dient eveneens goedkeuring van zowel werkgever als werknemer. CAO-partijen bevelen werkgever aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegen.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht – met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en senioredagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen – vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.

#### **\*ARTIKEL 68 A - Lonen**

- \*1. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenoemde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.  
  
Voor 2006 en 2007 is een premie voor de levensloopregeling van 1,4% vastgesteld, waarvan 50% door de werkgever wordt bijgedragen. Wanneer de werknemer niet aan de levensloopregeling deelneemt wordt de werkgeversbijdrage onder dezelfde voorwaarden bij het brutoloon geteld.
- \*2a. Vervallen.
- \*2b. Partijen zullen bij het beoordelen van verzoeken tot het verlenen van dispensatie voor het betalen van het loon aan personen die vallen onder de werkingssfeer van de Wet Inschakeling Werkzoekenden, in het bijzonder in overweging nemen dat het wenselijk is te bevorderen dat deze personen in de bedrijfstak kunnen worden tewerkgesteld.
3. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte c.q. te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 68B.
4. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.

5. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
6. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
- \*7. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

**Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder**

- a. Op 1 januari 2005 gelden de volgende maandsalarissen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.526,- | € 2.010,- |
| 2             | € 1.682,- | € 2.239,- |
| 3             | € 1.874,- | € 2.532,- |
| 4             | € 2.127,- | € 2.913,- |
| 5             | € 2.487,- | € 3.414,- |
| 6             | € 2.888,- | € 4.066,- |

- b. Met ingang van week 41 - 10 oktober 2005 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.534,- | € 2.020,- |
| 2             | € 1.690,- | € 2.250,- |
| 3             | € 1.883,- | € 2.545,- |
| 4             | € 2.138,- | € 2.928,- |
| 5             | € 2.499,- | € 3.431,- |
| 6             | € 2.902,- | € 4.086,- |

- c. Met ingang van week 1 - 2 januari 2006 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.553,- | € 2.045,- |
| 2             | € 1.711,- | € 2.278,- |
| 3             | € 1.907,- | € 2.577,- |
| 4             | € 2.165,- | € 2.965,- |
| 5             | € 2.530,- | € 3.474,- |
| 6             | € 2.938,- | € 4.137,- |

- d. Met ingang van week 17 - 24 april 2006 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.561,- | € 2.055,- |
| 2             | € 1.720,- | € 2.289,- |
| 3             | € 1.917,- | € 2.590,- |
| 4             | € 2.176,- | € 2.980,- |
| 5             | € 2.543,- | € 3.491,- |
| 6             | € 2.953,- | € 4.158,- |

e. Met ingang van week 1 - 1 januari 2007 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.577,- | € 2.076,- |
| 2             | € 1.737,- | € 2.312,- |
| 3             | € 1.936,- | € 2.616,- |
| 4             | € 2.198,- | € 3.010,- |
| 5             | € 2.568,- | € 3.526,- |
| 6             | € 2.983,- | € 4.200,- |

f. Met ingang van week 29 - 16 juli 2007 wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

| Functieniveau | Minimum   | Maximum   |
|---------------|-----------|-----------|
| 1             | € 1.593,- | € 2.097,- |
| 2             | € 1.754,- | € 2.335,- |
| 3             | € 1.955,- | € 2.642,- |
| 4             | € 2.220,- | € 3.040,- |
| 5             | € 2.594,- | € 3.561,- |
| 6             | € 3.013,- | € 4.242,- |

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

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

\*9. Per week 41 2005 (10 oktober 2005) worden de garantielonen met 0,5% verhoogd.  
Per week 1 2006 (2 januari 2006) worden de garantielonen met 1,25% verhoogd.  
Per week 17 2006 (24 april 2006) worden de garantielonen met 0,5% verhoogd.  
Per week 1 2007 (1 januari 2007) worden de garantielonen met 1% verhoogd.  
Per week 29 2007 (16 juli 2007) worden de garantielonen met 1% verhoogd.

De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7a t/m f van dit artikel.

10. Vervallen.

11. Vervallen.

\*12. In week 50 2005 (12 december 2005) wordt aan werknemers met een volledig dienstverband een eenmalige uitkering van EUR 200,- verstrekt. Deze uitkering wordt ook verstrekt aan jeugdigen. Voor de definitie van jeugdigen wordt artikel 1 lid 5 van de CAO gevolgd. De eenmalige uitkering is voor deeltijdwerkers naar rato.

\*13. De systematiek van de prijscompensatie is inbegrepen in bovengenoemde verhogingen. De verhoging met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer (afgeleid) van werknemers laag per hierna genoemde data, zijn inbegrepen in de in de in artikel 68A lid 9 genoemde loonsverhogingen:

- 1 juli 2005
- 31 december 2005
- 1 juli 2006
- 31 december 2006
- 1 juli 2007
- 31 december 2007

## ARTIKEL 68 B - FUNCTIE- EN BELONINGSSTRUCTUUR

---

### Funcieladder 1      **UITVOERING**

#### Funcie-niveau      **Funcie-niveau-karakteristiek**

---

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

### Funcieladder 2      **BEDRIJFSBUREAU EN TEKENKAMER**

#### Funcie-niveau      **Funcie-niveau-karakteristiek**

---

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

---

**Functieladder 3      WERKVOORBEREIDING****Functie-niveau      Functie-niveau-karakteristiek**

---

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

---

**Functieladder 4      CALCULATIE EN INKOOP****Functie-niveau      Functie-niveau-karakteristiek**

---

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

---

**Functieladder 5      TECHNIEK EN HUISHOUDELIJKE DIENST****Functie-niveau      Functie-niveau-karakteristiek**

---

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

N.B. de reguliere diplomatoeslag blijft van toepassing.

---

**Functieladder 6      MARKETING EN VERKOOP****Functie-niveau      Functie-niveau-karakteristiek**

---

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

---

**Functieladder 7      ADMINISTRATIE EN RECEPTIE****Functie-niveau      Functie-niveau-karakteristiek**

---

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

**ARTIKEL 69 - Overwerk**

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

## \*ARTIKEL 70 - Vakantie en feestdagen

1. Het als basis voor vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, bij een en dezelfde werkgever, heeft de werknemer recht op een vakantie met behoud van salaris van ten minste 25 werkdagen per jaar, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende vakantiejaar plaats te vinden.
- \*3. Aantal verlofdagen  
Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
  - a. Over het vakantiejaar 2004/2005

|   |              |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar                | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1952    | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1950    | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1948    | 40 werkdagen |
  - b. Over het vakantiejaar 2005/2006

|   |              |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar                | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1953    | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1951    | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1949    | 40 werkdagen |
  - c. Over het vakantiejaar 2006/2007

|   |              |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar                | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1954    | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1952    | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1950    | 40 werkdagen |
  - d. Over het vakantiejaar 2007/2008

|   |              |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar                | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1955    | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1953    | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1951    | 40 werkdagen |
  - e. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in de leden a tot en met d zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar in juni.
  - f. Jeugdige werknemers die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op ten minste 18 werkdagen vakantie per jaar.
4. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het op grond van de leden 2 en 3 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen; voor de berekening geldt de in lid 9 opgenomen evenredigheidsformule.



5. Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen, blijkt.
6. De vakantieperiode wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, op een zodanig tijdstip dat de werknemer tijdig tot afspraken voor zijn/haar vakantiebesteding kan geraken, doch in ieder geval voor 1 april van het contractjaar.
7. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, zullen in overleg tussen werkgever en werknemer ten minste 15 vakantiedagen aaneengesloten worden opgenomen.
8. Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van vijf dagen.
9. Een werknemer die na het verlaten van een school over onvoldoende vakantierechten beschikt bij een collectieve bedrijfssluiting heeft alleen recht op doorbetaling van loon indien de werknemer ten minste vijf weken voorafgaand aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt.
- \*10. De werknemer is verplicht de vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar op te nemen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke vakantie dagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
11. Evenredigheidsformule  

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

waarin:

X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, op gebruikelijke wijze afgerond naar beneden of naar boven.

a = aantal dagen dienstverband in het vakantiejaar.

b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.
12. Feestdagen  
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
13. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.

## **ARTIKEL 71 - Roostervrije dagen**

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op maandag dan wel op de vrijdag. Eén van de opgebouwde roostervrije dagen wordt vastgesteld op 5 mei. Als 5 mei op een zaterdag of zondag valt zal de vrijdag daaraan voorafgaand als roostervrije dag gelden. Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.

2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 37 en artikel 38, jegens de werknemer.
3. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.

#### **ARTIKEL 72 - Vakantietoeslag**

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

#### **ARTIKEL 73A - Verplichte intredekeuring**

1. De werknemer, die in het kader van de beoogde functie regelmatig uitvoerende werkzaamheden zal verrichten op de bouwplaats of – indien het werk zware lichamelijke arbeid met zich meebrengt en/of de veiligheid van derden in het geding is – in de werkplaats, is in de hieronder sub a., b. en c. genoemde situaties verplicht een intredekeuring te ondergaan.  
De verplichte intredekeuring geldt indien:
  - a. een werknemer voor het eerst werknemer wordt in de zin van deze CAO;
  - b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO gedurende een periode van één jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze CAO;
  - c. een werknemer, al dan niet met formeel behoud van dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO, gedurende een aaneengesloten periode van langer dan drie jaar, feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht.
2. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een uitvoeringsinstelling en een arbodienst of een daarvoor in de plaats optredende instantie.
3. De in lid 1. bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst of een daarvoor in de plaats optredende instantie, die voldoet aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. De uitslag van de keuring dient voor het einde van de proeftijd voor werkgever en werknemer beschikbaar te zijn.
4. Indien de werknemer het op gefundeerde gronden niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbouw verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

## \*ARTIKEL 73B - Arbeidsongeschiktheid

- \*1a. In geval van In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 12 lid 3 van deze cao bepaalde, aanspraak op
- gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
  - gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

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

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

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

De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 37, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar. De opbouw van vakantiedagen wordt beperkt tot maximaal een halfjaar per ziektegeval

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

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

- \*1b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachtdag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt.
- \*1c. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement Stimulering Reïntegratie, zoals weergegeven in Bijlage 14 van deze CAO, en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht.

De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2<sup>e</sup> ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.

De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het Aanvullingsfonds Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht het recht op vergoeding.

- Het hierboven vermelde zal niet van toepassing zijn indien de werknemer - ook al zou hij minder arbeidsongeschikt zijn - enige vorm van arbeid voor derden verricht.
- Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen.
- Lid 1 van dit artikel, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WW opgestelde reglementen.

- \*5. De werkgever is voor 2005 een premie verschuldigd van 1,30 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 1 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden. De werkgever is voor 2006 een premie verschuldigd van 0,70 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 0,55 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden.
6. Wijzigingen, welke voortvloeien uit de welvaartsvastheid van de sociale verzekeringsuitkeringen en die niet in het salaris van de werknemers zijn verdisconteerd, zullen bij de berekening van de krachtens lid 1 van dit artikel door de werknemer van de werkgever te ontvangen aanvulling buiten beschouwing blijven.
7. Indien van overheidswege een regeling tot stand komt die wijziging beoogt te brengen in het bepaalde in lid 1 van dit artikel, zullen partijen zich hierover nader beraden.
8. Vervallen.
9. Bijverzekering WAO
- a. Een werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht verwerft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een invaliditeitspensioen. Dit invaliditeitspensioen bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
- |   |               |        |                               |
|---|---------------|--------|-------------------------------|
| - | 80% of meer : | 70%    | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 65 - 80%:     | 50,75% | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 55 - 65%:     | 42%    | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 45 - 55%:     | 35%    | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 35 - 45%:     | 28%    | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 25 - 35%:     | 21%    | van het geldende WAO-dagloon; |
| - | 15 - 25%:     | 14%    | van het geldende WAO-dagloon  |
- onder aftrek van de aan de werknemer toekomende WAO-uitkering. Indien uitbetaling van de WAO-uitkering in verband met inkomsten uit arbeid of in verband met het weigeren van de arbeidsongeschiktheidsuitkering plaatsvindt naar een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt het invaliditeitspensioen berekend naar het uitkeringspercentage dat volgens de WAO behoort bij die lagere arbeidsongeschiktheidsklasse.
- Onder werknemer wordt tevens begrepen de uitkeringsgerechtigde die laatstelijk werknemer was in de zin van deze CAO.
- b. De uitkeringen van het invaliditeitspensioen worden aangepast aan de ontwikkeling van de garantielonen, voorzover zulks op basis van het totale rendement van de onderliggende beleggingen zonder premieverhoging mogelijk is.
- c. De uitvoering van de regeling geschiedt door het Bedrijfspensioenfonds, die haar administratie heeft opgedragen aan Cordares. Voor werknemers, waarop de regeling van toepassing is, draagt het bestuur Bedrijfspensioenfonds er zorg voor dat de administratie en financiën van deze regeling gescheiden worden gehouden van andere voorzieningen, ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds.
- d. Ten behoeve van deze regeling wordt een premie geheven. Premieheffing vindt plaats op basis van het premieloon SV vermindert met de Invaliditeitspensioenfranchise. Deze franchise is in 2004 en in 2005 € 58,-. Indien de totale premie gelijk is aan of minder is dan 2% van het premieloon SV, zal de bijdrage van werkgevers en werknemers gelijk zijn. Indien de totale premie uitstijgt boven 2% van het premieloon SV, zal de werkgeversbijdrage 1% bedragen en is al het meerdere voor rekening van de werknemer. Premie-afdracht geschiedt door de werkgever; deze houdt het werknemersdeel van de premie in over het premieloon WAO van de werknemer.

- e. De onder d. bedoelde bijdrage bedraagt 2,7% van het premieloon SV minus de IP-franchise. Per 1 januari 2005 zal dit percentage, evenals de franchise, door partijen - al dan niet - worden aangepast.
- f. De werkgever heeft het recht de onder lid 6 genoemde regeling voor zijn werknemers onder te brengen bij een verzekeringsmaatschappij naar keuze, mits de inhoud van de regeling minimaal gelijkwaardig is aan deze regeling. De werkgever behoeft hiervoor dispensatie van het bestuur van het Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
- \*g. Met ingang van 1 januari 2006 komt de regeling invaliditeitspensioen, zoals weergegeven in lid 9 a t/m f. van dit artikel, te vervallen.
- \*h. Vervallen.

#### **\*ARTIKEL 74 - Aanvulling Werkloosheidsuitkering**

- \*1. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.  
Voor 2005 en 2006 zijn de volgende aanvulling vastgesteld :
  - een aanvulling van € 455,-- voor werklozen met een loongerelateerde uitkering.
  - een aanvulling van € 350,-- voor werklozen met een kortdurende uitkering.
  - een aanvulling van € 350,-- voor jonge schoolverlaters die werkloos worden met een kortdurende uitkering.
- \*2. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.  
Voor 2005 en 2006 is een aanvulling vastgesteld van € 110,--.
- \*3. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een vast bedrag bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds nogmaals recht op een vast bedrag.  
Voor 2005 en 2006 is een aanvulling vastgesteld van € 450,--. Deze aanvulling kan in twee delen worden verstrekt, waarbij het 2<sup>e</sup> deel van € 300,-- pas wordt verstrekt als aan nadere voorwaarden is voldaan.
- \*4. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 heeft jegens het fonds onder voorwaarden gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw bij het BPF Bouw door het Aanvullingsfonds.
- \*5. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 die is aangewezen op een Ziektewetuitkering heeft indien intreding in de WIA volgt, onder voorwaarden recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar genoemd in lid 4 en de intreding in de WIA.
- 6. Elke werkgever die één of meerdere werknemers in dienst heeft waarop deze CAO van toepassing is, dient aan A&O Services de loongegevens te verstrekken, die laatstgenoemde noodzakelijk acht voor de jaarlijkse heffing van de bijdrage ten behoeve van de AWSATV.
- 7. De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door de AWSATV, die zijn administratie heeft opgedragen aan A&O Services. De nadere voorwaarden van de regeling zijn vastgelegd in het Aanvullingsreglement AWSATV.

De werkgever is voor 2005 een premie verschuldigd van 1,30 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 1 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden.

De werkgever is voor 2006 een premie verschuldigd van 0,70 % aan AWSATV. De werkgever is gerechtigd voor 2005 0,55 % van deze premie op het loon van de werknemer in te houden.

#### **\*ARTIKEL 75**

Vervallen.

#### **\*ARTIKEL 76 - Kort verzuim**

1. Uitsluitend in het geval er loon zou worden gederfd, omdat het verzuim op werkdagen valt, zal door de werkgever in de in dit artikel genoemde gevallen het voor de werknemer geldende loon worden vergoed.
2. Bij bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen. De werknemer behoudt echter altijd recht op twee werkdagen verzuim.  
In het geval van een huwelijk van een werknemer bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen. De werknemer behoudt echter altijd minimaal recht op één werkdag verzuim.  
  
Bij het overlijden en de uitvaart van een zijner ouders, schoonouders, uitwonende kinderen waaronder begrepen schoonzoons, schoondochters en pleegkinderen zal in totaal het verzuim van twee arbeidsdagen worden vergoed  
Bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer zal ten hoogste 1 dag loonverzuim worden vergoed.  
Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen of in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en bij de uitvaart van overgrootouders, grootouders, pleegouders, kleinkinderen, achterkleinkinderen, broers, zusters, halfbroers en halfzusters, zwagers en schoonzusters van de werknemers, zal het verzuim van één arbeidsdag en in gevallen, waarin de werknemer buiten zijn woonplaats is gehuisvest, van twee arbeidsdagen worden vergoed.  
Bij overlijden en de uitvaart van de echtgenote, kind of pleegkind tot en met 27 jaar oud van de werknemer zal het verzuim worden vergoed tot maximaal 10 dagen.  
Een dag zal worden vergoed bij verhuizing in verband met de dienstbetrekking.  
Voor de werknemers bedoeld in artikel 15 zal de werkgever, in geval van verzuim om in dit lid vermelde redenen, de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug vergoeden.
3. Bij militaire inspectie en het vervullen van andere militaire verplichtingen met uitzondering van militaire keuring, zal een verzuim van ten hoogste 4 1/2 uur worden vergoed, terwijl bij militaire keuring of herkeuring het daaruit voortvloeiende verzuim zal worden vergoed, telkens tot ten hoogste één dag, een en ander op voorwaarde dat het bewijs van het noodzakelijke verzuim aan de werkgever wordt overgelegd, geen uitkering uit anderen hoofde daarvoor wordt gegeven en ten minste drie dagen tevoren van het verzuim kennis wordt gegeven aan de werkgever.
4. Bij medische keuring of bezoek aan de ARBO-dienst op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid, zal de duur van het verzuim worden vergoed.
5. Bij uitoefening van de stembevoegdheid zal het noodzakelijke verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed. Bij de uitoefening van een door de wet of de overheid opgelegde verplichting is artikel 7: 629b BW van toepassing.
6. Indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau, heeft hij recht op verlof voor de duur van het verzuim met een maximum van één dag per bezoek.

7. Bij doktersbezoek, medische keuring in het kader van de WAO of de collectieve ongevallenverzekering en voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit of voor halfjaarlijkse controle zal, voorzover een en ander niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd, het verzuim worden vergoed tot ten hoogste twee uur, ingeval de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot ten hoogste drie uur ingeval de werknemer in een andere plaats woonachtig is.  
Aanspraak op vergoeding van het verzuim kan alleen worden gemaakt indien hiervan tijdig kennis is gegeven, terwijl in het geval van bezoek aan de tandarts voor halfjaarlijkse controle desgevraagd de saneringskaart moet worden getoond.
8. Bij het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar drie dagen.
9. Bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed van een bepaalde bloedgroep zal een verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed.
10. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

#### **ARTIKEL 77 - Bijzonder verlof**

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

#### **ARTIKEL 78A - Ouderschapsverlof**

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

#### **ARTIKEL 78B - Palliatief verlof**

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

#### **ARTIKEL 78C - Kortdurend zorgverlof**

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

## **ARTIKEL 78D - Declaratieregeling verlof**

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Risicofonds SAT/V, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Reglement Verlofdeclaratie in Bijlage 13 van deze CAO.

## **ARTIKEL 79 - Overlijden**

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

## **ARTIKEL 80 - Arbeid buiten de woonplaats**

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

## **\*ARTIKEL 81 - Reiskosten**

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
- \*2. Per 1 januari 2005 bedragen de vergoedingen:
  - a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,95 per dag
  - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,16 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
  - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,25 per km
  - d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,29 tot een maximum van € 0,35 per kilometer



Per week 1 2006 (2 januari 2006) wordt de vergoeding met 2,5% verhoogd tot de volgende bedragen:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,97 per dag
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,19 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,26 per km
- d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,30 tot een maximum van € 0,36 per kilometer

Per week 29 2006 (17 juli 2006) wordt de vergoeding met 2% verhoogd tot de volgende bedragen:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 0,99 per dag
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,21 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,27 per km
- d. voor het gebruik van een auto € 0,11 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,31 tot een maximum van € 0,37 per kilometer

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

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

De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.

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

#### **\*ARTIKEL 81A – Dispensatie reiskosten en reisen**

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

#### **ARTIKEL 82 - Bij tijdelijk verblijven elders**

1. Indien het werk zover buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk buiten diens woonplaats gelegen is dat hij/zij naar oordeel van de werkgever en de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zal op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt.
2. Eenmaal per week zullen de in dit artikel bedoelde werknemers naar huis mogen gaan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 67, van dit aanhangsel omtrent de arbeidsduur per week.
3. De werknemer bedoeld in dit artikel, behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij/zij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij/zij verblijf houdt in de plaats waar hij/zij tewerk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn/haar kosten zodanige werknemer naar zijn/haar woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is

evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden.

Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn/haar woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij/zij woonachtig is, zal de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer haar man/vrouw éénmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

Dit laatste geldt ook voor ouders van werknemers die inwonende, ongehuwde kinderen hebben.

Door de werkgever zullen worden vergoed, de reiskosten gemaakt voor gebruik van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).

### **ARTIKEL 83 - Aansprakelijkheid bij vervoer**

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

### **ARTIKEL 84 - Bedrijfscursussen**

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

### **ARTIKEL 85 - Cursussen buiten het bedrijf**

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

### **ARTIKEL 86 - Partiële leerplicht**

Voor de jeugdige werknemer, die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende twee of één (dag)en per week leerplichtig is, geldt een driedaagse of vierdaagse werkweek.

Over de dagen waarop hij/zij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij/zij geen aanspraak op loon doen gelden.

### **ARTIKEL 87 - Vakopleiding en Vorming**

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel

eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.

2. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die geen opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs met behoud van salaris in de gelegenheid deel te nemen aan een vormingscursus van een instelling welke is erkend krachtens de wet Erkende onderwijsinstellingen.
3. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- 4a. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het CWI c.q. de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.
- 4b. Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de basisberoepsopleiding (vroegere primaire opleiding) met goed gevolg wordt doorlopen. Artikel 87 lid 4a is van overeenkomstige toepassing.

#### **\*ARTIKEL 88 - Bedrijfspensioen**

1. De werknemers hebben recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De omvang van en de voorwaarden voor de pensioenrechten, de hoogte van de premie, alsmede alle andere bepalingen van het pensioen, zijn vervat in het 'pensioenreglement' hetwelk werkgevers en werknemers op gelijke wijze bindt als de bepalingen van deze overeenkomst.
- \*2. Met inachtneming van het bepaalde in de hierna volgende leden is de premie, zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van het BPF Bouw verschuldigd door de werkgever aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
- \*3. Tot 31 december 2005 wordt door de werkgever ? van de pensioenpremie ingehouden over dat deel van het (gecorrigeerde) pensioenloon dat uitstijgt boven de € 20.616,36 per jaar.

Dit bedrag wordt steeds per 1 juli en 1 januari aangepast door het bestuur van de Stichting BPF Bouw.

Per 1 januari 2006 is de volgende geïntegreerde premie vastgesteld:

| <b>Regeling</b>          | <b>Grondslag</b>          | <b>Werkgeverspremie</b> | <b>Werknemerspremie</b> | <b>Totaal</b> |
|--------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Ouderdomspensioen        | Pensioenloon – bodemloon* | 13,20 %                 | 5,70 %                  | 18,90 %       |
| 55 <sup>-</sup> regeling | Pensioenloon – bodemloon* | 5,40 %                  | 2,40 %                  | 7,80 %        |
| Totaal                   |                           |                         |                         | 26,70 %       |

Zodra de geïntegreerde premie boven de 26,7% komt, wordt de toename daarvan 50-50 gedeeld tussen werkgevers en werknemers.

\* Premiegrondslag is pensioenloon (inclusief vakantietoeslag) minus bodemloon pensioengrondslag (franchise).

#### **ARTIKEL 89 - Aanvullingsregelingen VP**

Met ingang van 1 januari 2001 en geldend tot 1 januari 2006 is vroegpensioenregeling ingevoerd ter vervanging van de VUT-regeling. Deze vroegpensioenregeling voorziet in de mogelijkheid onder voorwaarden vervroegd uit te treden op basis van het reglement van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en het aanvullingsreglement van de Stichting Vrijwillig

Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf. Voor de inhoud van de aanvullingsregeling wordt verwezen naar Bijlage 4 bij deze CAO.

Voor degenen die voor 1 januari 2001 van de oude VUT-regeling gebruik hebben gemaakt of op dat moment voldeden aan de voorwaarden geldt dat de regeling van toepassing blijft zoals op dat moment van kracht was.

Voor werknemers die uiterlijk op 1 januari 2006 voldoen aan de voorwaarden van de 57/60-jarigenregeling bestaat de mogelijkheid om nog na 2006 uit te treden conform de voorwaarden, zoals gesteld in artikel 2 en 2a van het Aanvullingsreglement Afbouw (Bijlage 4A van deze CAO).

Voor werknemers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn en niet voldoen aan de 57/60-jarigenregeling wordt de mogelijkheid geboden om op 59-jarige of op 60-jarige leeftijd uit te treden. Voor de voorwaarden van deze zogenoemde 59/60-jarigenregeling wordt verwezen naar artikel 2b en 2c van het Aanvullingsreglement Afbouw (Bijlage 4A van deze CAO).

Per 1 januari 2006 kan, door degenen die geen gebruik (kunnen) maken van de overige regelingen genoemd in dit artikel, gebruik worden gemaakt van de regeling van het BPF Bouw om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken. Als ook wordt deelgenomen aan de levensloopregeling is hierbij de streefdatum de eerste dag van de maand waarin betrokken werknemer 60 jaar wordt. De voorwaarde voor deelname staan vermeld in het reglement van het BPF Bouw.

Per 1 januari 2006 zijn de volgende premies vastgesteld:

| Regeling           | Grondslag               | Werkgeverspremie | Werknemerspremie | Totaal |
|--------------------|-------------------------|------------------|------------------|--------|
| Aanvulling 57 / 60 | Prisuurloon / vast loon | 1,00 %           | 1,00 %           | 2,00 % |
| Aanvulling 59 / 60 | Prisuurloon / vast loon | 0,00 %           | 0,00 %           | 0,00 % |

In 2006 wordt er geen premie geheven voor de 59/60-jarigenregeling. De lasten voor deze regeling, die worden geschat op 1,25% van het pensioenloon (prisuurloon / vast loon), komen ten laste van het VUT-fonds.

#### Levensloopregeling

Per 1 januari 2006 is er een levensloopregeling afgesproken. Daartoe levert de werkgever een bijdrage van 0,7% van het brutoloon. Deze bijdrage kan met een eventuele werknemersbijdrage ofwel worden gestort in een door CAO-partijen bij Cordares ingesteld levensloopfonds, ofwel bij een levensloopfonds naar keuze dan wel, als de werknemer niet voor de levensloop kiest, als belastbaar bedrag bij het brutoloon worden opgeteld.

#### \*ARTIKEL 90 - Verzekering tegen ziektekosten

1. Vervallen.
2. Indien en zolang de werknemer niet valt onder de bepalingen van de Ziekenfondswet is hij verplicht een ziektekostenverzekering af te sluiten, welke ten minste voldoet aan de in lid 5 genoemde voorwaarden, waarvoor de werkgever hem een bijdrage zal toekennen als beschreven in lid 4. De werkgeversbijdrage zal in periodieke termijnen worden betaald, tegen overlegging door de werknemer van het bewijs van betaling der verzekeringspremie. Een en ander behoudens het bepaalde in lid 3.
3. Indien de werkgever ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemers een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en deze ten minste voldoet aan de in lid 5 genoemde voorwaarden, kan de werkgever de in lid 2 bedoelde werknemer verplichten aan deze verzekering deel te nemen, met inachtneming van de opzegtermijn der eventueel door de werknemer gesloten particuliere ziektekostenverzekering. De werkgever is bevoegd van de werknemer een bijdrage in de premie voor bovengenoemde verzekering te heffen, met inachtneming van het in lid 4 bepaalde.

De werknemersbijdrage in de premie kan voldaan worden in periodieke termijnen gespreid over het jaar.

4. De werkgeversbijdrage, tezamen met een eventuele anderszins toegekende tegemoetkoming aan de werknemer met betrekking tot zijn ziektekosten, zal ten minste 75% van de premie bedragen, met dien verstande dat de werknemer niet meer zal kunnen claimen dan het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen als de werknemer verplicht verzekerd was.
5. Onder een ziektekostenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, wordt verstaan een verzekering voor de werknemer en zijn gezinsleden welke qua omvang van de dekking ten minste gelijk is aan de "standaard-pakket polis". De dekking van deze polis is geregeld in de Wet Toegang Ziektekostenverzekering (WTZ).
- \*6. Per 1 januari 2006, met het ingaan van de Zorgverzekeringswet, vervalt lid 2 t/m 5 van dit artikel.
- \*7. Met inachtneming van het Reglement Fysiotherapie in Bijlage 12 van deze CAO, hebben werknemers per 1 januari 2006 recht op volledige vergoeding van de kosten voor fysiotherapie, voor zover deze niet worden gedekt door de basisverzekering en / of een aanvullende verzekering van de werknemer.
- \*8. De premie voor de Collectieve Verzekering Fysiotherapie bedraagt per 1 januari 2006 € 0,12 per man per dag en wordt afgedragen door de werkgever.

#### **ARTIKEL 91 - Introductie**

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

#### **ARTIKEL 92 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

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

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming c.q. werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactman aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
2. De contactman kan binnen de onderneming contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactman kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactman kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactmannen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever zal - als regel buiten bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactman niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

8. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactman zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie bekleed heeft, slechts doen beëindigen indien de werkgever kan aantonen dat de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer de werknemer genoemde functie niet zou hebben bekleed.

**\*ARTIKEL 92A – Vergoeding vakbondscontributie**

De werknemer kan de werkgever vragen de vakbondscontributie te verrekenen met het bruto-loon. De werkgever is hiertoe niet verplicht.

## HOOFDSTUK 15 - BIJZONDERE BEPALINGEN

### ARTIKEL 93 - Buitenlandse werknemers

1. Ten aanzien van buitenlandse werknemers wordt bepaald dat:
  - zij recht hebben aansluitend aan hun vakantieperiode 3 weken onbetaald verlof te nemen als het vaderland wordt bezocht;
  - zij recht hebben op drie voor hen specifieke al dan niet religieuze feest- en gedenkdagen, snipperdagen voor eigen rekening op te nemen;
  - zal worden bevorderd, dat alle voor de buitenlandse werknemers relevante mededelingen in hun taal - dan wel anders voor hen begrijpelijk - schriftelijk of mondeling worden bekend gemaakt.

2. Het verdient aanbeveling, dat de werkgever, die één of meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, aan de volgende zaken zijn medewerking geeft:

Taalcursus

Te bevorderen, dat deze werknemer(s) door middel van een taalcursus de Nederlandse taal gaat(n) leren.

Gezinshereniging

Bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) medewerking te verlenen aan het verkrijgen van een verblijfsvergunning voor de gezinsleden, alsmede aan een geschikte huisvesting.

### ARTIKEL 94 - Sollicitatievergoeding

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

### ARTIKEL 95 - Brand en diefstal

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

### \*ARTIKEL 96 – Kinderopvang

Er bestaat een kinderopvangregeling gedurende de looptijd van deze CAO. Voor 2005 is een budget van € 185.000,- vastgesteld. Voor 2006 en 2007 is een budget vastgesteld van € 200.000 per jaar. Voor januari tot en met maart 2008 is een budget van € 50.000,- vastgesteld.

Voor 2005 en 2006 is de premie vastgesteld op 0,07%

Op grond van deze regeling hebben werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao recht op vergoeding van  $\frac{1}{6}$  van de kosten voor kinderopvang van een kind in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. Aanspraak op de vergoeding geldt zolang het budget dat toelaat en voor een erkend kinderdagverblijf of erkende instelling voor naschoolse opvang. De uitvoering van de regeling wordt opgedragen aan de Kinent.

Werknemers kunnen een verzoek om in aanmerking te komen voor deze regeling indienen bij Kinent: Postbus 8545, 3503 RM Utrecht – telefoon: 030 2323100. Meer informatie over de regeling is beschikbaar op de website [www.kinent.nl](http://www.kinent.nl). De werknemer die van deze regeling gebruik maakt, draagt bij in de kosten door middel van een inkomensafhankelijke ouderbijdrage, zoals vastgesteld door het Ministerie van VWS. De kosten worden gefinancierd door de Stichting Kinderopvang Afbouwbedrijf, door middel van het opleggen van een premie.

## **ARTIKEL 97- CAO à la carte / Flexibele arbeidstijden**

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

De voorwaarden staan genoemd in bijlage 5 van deze CAO.



**RECHTWAARDENPERCENTAGES BEHOREND BIJ ARTIKEL 33**

Kalenderjaar 2005

|    |  |         |
|----|--|---------|
| a. | werknemer van 18 jaar of ouder                   | 21,53 % |
| b. | werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplicht | 23,49 % |
| c. | werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplicht   | 24,53 % |
| d. | werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplicht | 25,36 % |

Kalenderjaar 2006

|    |  |         |
|----|--|---------|
| a. | werknemer van 18 jaar of ouder                   | 22,53 % |
| b. | werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplicht | 24,69 % |
| c. | werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplicht   | 25,59 % |
| d. | werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplicht | 26,80 % |

**GARANTIEREGELING STICHTING VAKANTIEFONDS  
VOOR HET STUKADOORS-, ABOUW- EN TERRAZZO-/VLOERENBEDRIJF**

1. De werknemer, wiens werkgever is toegelaten tot het Vakantiefonds en die in verband daarmee, buiten zijn schuld, onvoldoende vakantierechten krijgt bijgeboekt, kan in principe aanspraak maken op een uitkering uit het Vakantiefonds.
2. Indien er sprake is van de toepasselijkheid van artikel 61 Werkloosheidswet, bestaat er geen aanspraak op de in lid 1 bedoelde uitkering. Indien op grond van deze regeling betalingen uit het Vakantiefonds aan de werknemer zijn gedaan, en indien nadien blijkt dat ten aanzien van de periode waarover die betalingen gedaan zijn, sprake is van een situatie als omschreven in artikel 61 van de Werkloosheidswet, dient deze akkoord te gaan met betaling door de UWV Bouwnijverheid aan het Vakantiefonds.
3. Om in aanmerking te komen voor de in het eerste lid bedoelde uitkering dient de werknemer een daartoe strekkende aanvraag in te dienen bij het Vakantiefonds. De uitkering dient te worden aangevraagd binnen 3 maanden na het tijdstip waarop de werknemer van het niet door zijn werkgever nakomen van de verplichtingen kennis heeft kunnen nemen. Een aanvraag die niet binnen vorengenoemde termijn bij het Vakantiefonds is ingediend, wordt niet in behandeling genomen.
4. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt uitsluitend verstrekt, indien de werknemer ten genoegen van het bestuur van het Vakantiefonds aantoonst:
  - het bestaan van de dienstbetrekking waaraan hij zijn aanspraken ontleent;
  - de omvang van zijn aanspraken jegens het fonds uit die dienstbetrekking;
  - dat hij zijn werkgever schriftelijk ter nakoming van diens verplichtingen ter zake heeft aangemaand (aangetekend) en in rechte schriftelijk heeft aangesproken.
5. Het Vakantiefonds kan een voorschot op de in de voorgaande leden bedoelde uitkering verstrekken, indien de omstandigheden in bijzonderheid ter zake van het rechtsgeding voornoemd daartoe aanleiding geven. Over de hoogte van het voorschot beslist het bestuur.
6. De uitkering bedraagt maximaal de vakantierechten over een periode van: acht weken per rechtjaar en per dienstverband als de verplichtingen van de werkgever betrekking hebben op het loontijdvak beginnend bij de aanvang van het dienstverband respectievelijk bij het begin van de deelname van de werkgever aan het Vakantiefonds; zes weken per rechtjaar en per dienstbetrekking in de overige gevallen.
7. De in de voorgaande leden bedoelde uitkering, dan wel het voorschot daarop, wordt uiterlijk op de laatste dag van het kalenderjaar waarin het desbetreffende rechtjaar eindigt, uitbetaald.
8. Geen aanspraak op de in lid 1 bedoelde uitkering heeft de werknemer, die heeft ingestemd met de niet nakoming of niet-tijdige nakoming van de verplichtingen van zijn werkgever met betrekking tot zijn vakantierechten.
9. Indien een werknemer, hangende een aanvraag om uitkering uit het Vakantiefonds, alsnog van zijn werkgever voldoening van de hem toekomende vakantierechten verkrijgt, dient hij zijn aanvraag terstond in te trekken, terwijl een hem reeds verstrekte uitkering ter zake, terstond dient te worden gerestitueerd.
10. Ten onrechte betaalde uitkeringen, dan wel verstrekte voorschotten daarop, worden van de werknemer teruggevorderd, dan wel met hem verrekend.

## OPZEGTERMIJNEN

Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen voor werknemers van 45 jaar en ouder, zoals bedoeld in artikel 11 lid 6a en artikel 65 lid 1a van deze CAO:

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

Toelichting:

- ( ... ) De tussen haakjes geplaatste cijfers zijn afwijkende opzeggingstermijnen voor chauffeurs. Voor chauffeurs geldt niet de voorwaarde van 5 jaar dienstverband.
- \*\* Met -1 wordt bedoeld: korter dan een jaar in dienst.

**Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden  
voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf  
met ingang van 1 januari 2001, geldend tot en met 31 december 2005**

**Artikel 1 – Definities**

1. belanghebbende: de belanghebbende bedoeld in artikel 2 dan wel 2a, niet zijnde degene die niet bijdrageplichtig is dan wel ooit niet bijdrageplichtig is geweest in de zin van artikel 52 lid 3 onder c van de CAO;
2. werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 dan wel artikel 62 lid 1 van deze CAO en hij die de functie van directeur bekleedt. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos is geworden.
3. vroegpensioengrondslag: het in artikel 5 bedoelde gecorrigeerde pensioenloon;
4. A&O Services: A&O Services B.V. gevestigd te Rijswijk;
5. de Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw en Terrazzo/Vloerenbedrijf;
6. uittredingsdatum: de datum van vervroegd uittreden; 7. vroegpensioendatum: de datum als bedoeld in artikel 3 van het reglement van de Stichting vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf.

**Artikel 2 – Voorwaarden**

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden voor de uittredingsdatum, werknemer was;

en

- 2.1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, als werknemer werkzaam is geweest. Voor de berekening van deze periode van 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen:

- a. de periode(n) dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest in de zin van de CAO-en voor:

- a. het schilders- en afwerkingsbedrijf in Nederland;
- b. het bouwbedrijf in Nederland;
- c. het natuursteenbedrijf;
- d. de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven;
- e. de betonmortel en morteltransportondernemingen;

met dien verstande, dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Deze bepaling blijft van kracht zolang de uittredingsleeftijd als genoemd in artikel 52 lid 1 van deze CAO niet meer dan 2 jaar lager is dan de vergelijkbare uittredingsleeftijd in bovengenoemde CAO-en;

en

- b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden;

en

- c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor het Stukadoors-, Afbouw- en

Terrazzo/Vloerenbedrijf, mits voor de werknemer een VUT-regeling en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

of

2.2. die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, alsmede de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was en de en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

en

3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft;

en

4. die op de uittredingsdatum 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is;

en

5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of - indien en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is - met ingang van een latere datum is geëindigd;

of

5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-uitkering met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever;

en

6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, dat ook ingaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling.

#### **Artikel 2a – Voorwaarden uittreding vanaf 57 jaar**

In afwijking van artikel 2 is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum werknemer was;

en

2.a. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minstens 40 jaar binnen de Europese Gemeenschap werknemer ingevolge artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is geweest;

en

b. daarvan gedurende 30 jaar actief deelnemer is geweest in het Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid en/of een daarmee in het kader van de vrijstellingsregeling gelijkgestelde pensioenverzekering;

en

- c. gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam is geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2;

waarbij ten aanzien van de bij b. en c. bedoelde termijnen geldt dat de periode, die belanghebbende werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf, mede in aanmerking wordt genomen, mits voor de werknemer een vergelijkbare VUT-regeling van toepassing was dan wel voor de werknemer een aanvullingsregeling van toepassing was vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

en

3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft;

en

4. die op de uittredingsdatum 57 jaar of ouder is;

en

- 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum of indien - en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is - met ingang van een latere datum is geëindigd;

of

2. wiens dienstbetrekking in het kader van een deeltijd-uitkering op grond van deze regeling met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever;

en

6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, dat ook ingaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling;

en

7. die in zijn werkzame leven niet langer dan 5 jaar arbeidsongeschikt is geweest in de zin van de AAW/WAO/WAZ.

### **Artikel 2b – Inperking van rechten na langdurige werkloosheid**

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in een periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van deze CAO.

### **Artikel 2c – Inperking van rechten na langdurige arbeidsongeschiktheid**

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in de periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van de CAO.

Daarnaast geldt dat de belanghebbende die gedurende een langere periode dan 5 jaar aaneengesloten een uitkering krachtens de WAO heeft ontvangen niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van artikel 2a van dit reglement.

### **Artikel 3 – Uitkering**

1. Aan de belanghebbende wordt op zijn verzoek door de Stichting een uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de in artikel 2 onder 5 dan wel 2a onder 5 bedoelde datum.
- 2.1. De belanghebbende krijgt de beschikking over een uitkeringsbudget.  
Dit budget is bestemd voor de periode vanaf de uittredingsdatum tot het einde van de vroegpensioenuitkering, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt. Als uittredingsdatum ingevolge dit artikel wordt bedoeld de vroegst mogelijke uittredingsdatum, zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a. Later uittreden, omdat niet eerder aan de uittredingsvoorwaarden werd voldaan, levert een uitkeringsbudget naar rato op.
- 2.2. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die vanaf 1 juli 1995 kan uittreden op basis van de voorwaarde zoals bedoeld in artikel 2: 375% van de vroegpensioengrondslag zoals bedoeld in artikel 5.
- 2.3. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden op basis van de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 2a in 2001 500% van de vroegpensioengrondslag als bedoeld in artikel 5. In 2002 wordt voornoemd percentage 475% en vanaf 2003 450%.
- 2.4. Indien een belanghebbende naast een uitkering als bedoeld in artikel 52 van deze CAO een uitkering krachtens een (eerder ingegane) ouderdomspensioenregeling ontvangt zal een aanvulling op grond van deze regeling niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 75% van het laatst verdiende loon.
- 2.5. De uitkering per dag bedraagt bij volledig uittreden - één en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van artikel 3a - maximaal 75% van de vroegpensioengrondslag zoals genoemd in artikel 5.
- 2.6. De belanghebbende die gebruik maakt van de deeltijd-uitkering op grond van deze regeling en zijn werkzaamheden voor 80% respectievelijk 60%, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 of 2a.5.2. voortzet, geldt een uitkering voor iedere dag dat wordt deelgenomen aan deze regeling.
3. Aan de belanghebbende wordt naast de uitkering een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uitkering toegekend.

### **Artikel 3a – Pensioenregelingen**

1. Ten behoeve van de belanghebbende wordt aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf-bouw) de pensioenpremie betaald die voor hem in de laatste dienstbetrekking krachtens de CAO verschuldigd was, met inachtneming van de verhogingen die deze premie zou hebben ondergaan indien de belanghebbende niet vervroegd zou zijn uitgetreden.
2. Voor regelingen van ouderdoms-, weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in de plaats van de BPF-voorziening - ingeval van vrijstelling van de verplichte deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, dan wel in het geval betrokkene niet valt onder voornoemde verplichte deelneming - zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling, tot de pensioendatum aan belanghebbende of diens werkgever een bijdrage worden vergoed ter grootte van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie tot maximaal het bedrag dat voor rekening zou komen bij deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, mits sprake is van een pensioenvoorziening bij een ander bedrijfspensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij.

Zulks geschiedt onder voorwaarde, dat:

- a. de premie voor belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen;

en

- b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij continuatie van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.
3. Indien op enig kalenderjaar vanaf het kalenderjaar 1987 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de in het tweede lid bedoelde vergoedingen.

#### Artikel 4 – Wijze van verzoeken

1. De belanghebbende die voor de uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend bij A&O Services.
2. Het verzoek wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend. Op het formulier wordt tevens aangegeven voor welke varianten als bedoeld in lid 3 wordt gekozen, alsmede de periode waarin de gekozen variant wordt geëffectueerd. Deeltijd-uitkering kan alleen worden toegepast indien tussen de werkgever en de werknemer consensus bestaat over de wijze waarop de 20% of 40% deeltijd-uitkering wordt ingevuld (werktijd en uittreden) en de wijze van invulling wordt medegedeeld aan A&O Services.
3. Indien gekozen wordt voor deeltijd-uitkering, zoals bedoeld in artikel 2a.5.2, bestaan de volgende varianten:
  - a. 4 dagen werken, uittreden voor 1 dag;
  - b. 3 dagen werken, uittreden voor 2 dagen.
 Daarbij dient op gelijke wijze gebruik te worden gemaakt van het vroegpensioen, vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt.
4. Indien de belanghebbende in overleg met zijn werkgever besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijd-uittreden en/of de gekozen variant te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk bij A&O Services te melden.
5. Indien een belanghebbende gebruik wenst te maken van de garantieregeling zoals bedoeld in artikel 14, dan dient hij dit uitdrukkelijk op het aanvraagformulier aan te geven.

#### Artikel 5 – Vroegpensioengrondslag

1. De uitkering in de zin van deze regeling, bedoeld in artikel 3, wordt berekend op basis van het gecorrigeerd pensioenloon.
2. Het gecorrigeerd pensioenloon:
 

het gecorrigeerd pensioenloon wordt halfjaarlijks per 1 januari en per 1 juli vastgesteld en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer:

  - a. tot en met de halfjaarperiode vanaf 1 januari tot 1 juli c.q. 1 juli tot 1 januari, waarin de deelnemer de 50ste verjaardag bereikt, gelijk aan het conform lid 3 sub c van dit artikel bepaalde gemiddeld pensioenloon;
  - b. na de in sub a van dit lid bedoelde halfjaarperiode en tot de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt is het gecorrigeerd pensioenloon ten minste gelijk aan het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode.

Indien echter uit de berekening van de formule:

$$\{(GL) + (LGPi * N)\} / (N + 1) = GP \text{ waarin:}$$

|      |   |  |
|------|---|--|
| GL   | = | gemiddeld pensioenloon als bedoeld in lid 3 sub c van dit artikel                                    |
| LGPi | = | het met de loontrend verhoogde gecorrigeerd pensioenloon als bedoeld in de eerste volzin van dit sub |
| N    | = | het aantal perioden van een halfjaar dat sedert de in sub a van dit lid                              |



B                    bedoelde periode is verstreken, met uitzondering van perioden waarin niet is  
                         deelgenomen  
GP        =            de uitkomst

een hogere uitkomst voortvloeit, wordt het gecorrigeerd pensioenloon op deze hogere uitkomst vastgesteld;

- c.        vanaf de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt tot de vroegpensioendatum het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode;
- d.        bij gebreke van een in sub b van dit lid respectievelijk sub c van dit lid bedoelde eerdere vaststelling als gevolg van toetreding of hertoetreding vanaf de 50ste respectievelijk 55ste verjaardag van de deelnemer wordt het gecorrigeerd pensioenloon de eerste maal na de (her)toetreding vastgesteld op het conform lid 3 sub c bepaalde gemiddeld pensioenloon;

Het pensioenloon:

- a.        voor de werknemer in de zin van deze CAO:  
                 het in enig kalenderjaar overeengekomen vast loon (exclusief vakantietoeslag) volgens deze CAO. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon. Mede in aanmerking wordt genomen een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d.;
- b.        het maximum pensioenloon bedraagt maximaal 1,5 maal de premiegrens zoals aangegeven in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen;
- c.        gemiddeld pensioenloon:  
                 het gemiddeld pensioenloon van de werknemer in de zin van deze CAO wordt per 1 januari en per 1 juli van enig jaar bepaald als het gemiddelde per loonbetalingstijdvak van het overeengekomen vast loon in de daaraanvolgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari.
- 4.        vroegpensioengrondslag:  
                 is gelijk aan het gecorrigeerd pensioenloon; De vroegpensioengrondslag wordt vastgesteld bij aanvang van de toetreding tot de CAO en zolang deze voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli van de jaren daarop volgend.
- 5.        Onder loon in de zin van dit artikel wordt mede begrepen de uitkeringen, zoals bedoeld onder artikel 6 lid 3 sub a.
- 6.        Aan de belanghebbende wordt in het kader van de Zorgverzekeringswet door de Stichting een vergoeding verstrekt van 4,4% van de vroegpensioenuitkering.
- 7.        In afwijking van lid 6 wordt door de Stichting aan de belanghebbende die op 31 december 2005 verplicht verzekerd was ingevolge de bepaling van de Ziekenfondswet een vergoeding verstrekt van 6,5% van het belastbaar loon.

## **Artikel 6 – Kortingen op de uitkeringen**

- 1. a.        Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van deze regeling binnen de bedrijfstak bouwnijverheid werkzaamheden, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden of beloning dan ook, te verrichten. Dit verbod is uitdrukkelijk ook van toepassing op het verrichten van werkzaamheden 'om niet' of tegen een onkostenvergoeding.
- b.        Het in artikel 6.1.a bedoelde verbod is niet van toepassing voor zover er sprake is van gedeeltelijke voortzetting van het dienstverband in relatie met een deeltijd-uitkering en voorts voldaan is aan alle voorwaarden die in dit reglement of door het bestuur van de Stichting aan de uitvoering van deeltijd-uitkering gesteld worden.  
                 Het is niet toegestaan structureel overwerk in de zin van artikel 14 van de CAO te verrichten tijdens de periode dat een deeltijd-uitkering genoten wordt.

- c. Het bestuur van de Stichting kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, schriftelijk ontheffing verlenen van het in artikel 6.1.a opgenomen verbod.  
Het bestuur kan aan de ontheffing nadere voorwaarden verbinden.
  - d. Het is toegestaan om, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, met toestemming van het bestuur van de Stichting werkzaamheden te verrichten buiten de bedrijfstak bouwnijverheid. Het bestuur kan aan de toestemming nadere voorwaarden verbinden.
  - e. Werkzaamheden binnen de bedrijfstak bouwnijverheid, niet zijnde vanwege het dienstverband van waaruit vervroegd wordt uitgetreden, die reeds verricht werden voor de ingangsdatum van de uitkering op grond van deze regeling, mogen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden voortgezet, mits die werkzaamheden reeds vijf jaar voor de uittredingsdatum een aanvang hebben genomen. De daaruit voortvloeiende inkomsten mogen tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling jaarlijks niet meer bedragen dan het bedrag dat gevonden wordt door het totale bedrag van de hier bedoelde neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.  
Uitbreiding van de werkzaamheden tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling vallen onder het verbod van artikel 6.1.a.
  - f. Het bestuur van de Stichting is bevoegd om bij overtreding van een in artikel 6.1 opgenomen verbod of bij het niet of niet volledig nakomen van een op grond van artikel 6.1 gestelde voorwaarde een sanctie, als bedoeld in artikel 10, op te leggen.
- 2. a. Op de voltijd-uitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht de inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen uitkering en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.
  - b. Op de deeltjduitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen deeltijd-uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit de voortgezette dienstbetrekking, en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.
  - c. De inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, zoals bedoeld in de artikelen 6.2.a en 6.2.b, worden geacht betrekking te hebben op het kwartaal waarin deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden.
  - d. Inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid komen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, niet in aanmerking voor verrekening met de uitkering op grond van deze regeling, voor zover die werkzaamheden al gedurende ten minste vijf jaren voor de uittredingsdatum plaatsvonden en tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling geen uitbreiding aan die werkzaamheden wordt gegeven.  
De vrij te stellen inkomsten tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden berekend door de totale neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.
- 3.a. Op de uitkering van de belanghebbende wordt eveneens in mindering gebracht de uitkering bij arbeidsongeschiktheid krachtens de Ziektewet en/of AAW/WAO/WAZ, met dien verstande dat ingevolge artikel 2 of 2.a. uittreding niet mogelijk is indien en zolang er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
  - b. Voor de toepassing van het bepaalde onder a. van dit lid wordt belanghebbende geacht een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid te genieten indien belanghebbende vrijwillig van het recht hierop afstand doet, met dien verstande dat de uitkering geheel wordt ingehouden indien de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer zou zijn berekend.

4. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. premie ingevolge de Ziekenfondswet;
  - b. loonbelasting/premie volksverzekeringen;
  - c. pensioenpremie.
5. Zolang belanghebbende recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 52 van deze CAO, vervallen de opgebouwde aanspraken, krachtens de per 1 januari 2001 geldende vroegpensioenregeling voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf en/of uitkeringen op basis van voorzieningen in de plaats van voornoemde vroegpensioenregeling dan wel enig andere (vroeg)pensioenuitkering, aan de stichting.

#### **Artikel 7 – Uitbetaling**

De uitkering op grond van deze regeling wordt maandelijks door A&O Services aan de belanghebbende uitbetaald. De vakantiebijslag wordt aan de belanghebbende in de maand mei betaald.

#### **Artikel 8 – Einde van de uitkering**

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt op de eerste dag van de maand, waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op de datum waarop enige voor betrokkene geldende vroegpensioenuitkering eindigt.
2. Het recht op uitkering eindigt voor de in de eerste lid bedoelde datum indien de belanghebbende in of buiten de bouwnijverheid opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.
3. Het voorgaande lid is niet van toepassing indien, in het geval van een deeltijd-uitkering, een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard voor dat deel dat geen gebruik wordt gemaakt van deze uittredingsregeling.

#### **Artikel 9 – Plicht tot verstrekken van inlichtingen**

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door A&O Services met het toezicht zijn belast, alle inlichtingen die voor de beoordeling van het recht op uitkering en van de hoogte daarvan van belang kunnen zijn.
2. De belanghebbende doet elk kwartaal opgave aan A&O Services van de inkomsten uit arbeid, verricht in de periode waarover hij uitkering ontvangt, met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.
3. De werkgevers verstrekken aan A&O Services de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

#### **Artikel 10 – Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering**

1. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of onjuist verstrekt, kan het bestuur een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, intrekken en tevens betrokkene uitsluiten voor iedere toekomstige uitkering vanwege de stichting. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de bedoelde inlichtingen niet te hebben verstrekt, indien binnen twee maanden, na ontvangst van de eerst oproep daartoe of het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor meer dan € 3.403,35 is benadeeld.
2. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een uitkering worden verlaagd. De

- verlaging bedraagt maximaal 30% en duurt maximaal 12 maanden, naar gelang de ernst van de overtreding, blijvende uit recidive. Belanghebbende wordt geacht de bedoelde inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel na twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor ten minste € 22,69 en voor maximaal € 3.403,35 is benadeeld. Het bestuur van de stichting heeft de mogelijkheid om de sanctiemogelijkheden van lid 1 mede toe te passen in het geval belanghebbende voor de derde maal onjuiste inlichtingen heeft verstrekt ingevolge dit lid.
3. Indien belanghebbende niet voldoet aan enig in deze regeling gestelde voorwaarde, kan een waarschuwing worden gegeven.
  4. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 2 en lid 3, te combineren.
  5. De stichting is bevoegd de door de stichting opgelopen schade als gevolg van door belanghebbende niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op belanghebbende. Daarbij behoudt de stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
  6. Het bestuur is bevoegd aangifte te doen bij de daarvoor bedoelde instelling in het geval het bestuur een gerechtvaardigd vermoeden heeft dat betrokkene zich heeft schuldig gemaakt aan een strafbaar feit. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
  7. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de belanghebbende van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
  8. In alle gevallen, waarin een sanctie wordt opgelegd, wordt daarvan schriftelijk melding gedaan aan betrokkene. Tevens wordt aan betrokkene gemeld wat de sanctie inhoudt en waarom en op grond waarvan deze is opgelegd. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor beroep of bezwaar.
  9. Alle baten en/of opbrengsten, die voortvloeien uit op grond van deze regeling opgelegde sancties, zullen worden gebruikt in overeenstemming met het doel van de stichting.

#### **Artikel 11 – Beslissingsbevoegdheid**

Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.

#### **Artikel 12 – Verblijf in het buitenland**

De belanghebbende heeft, voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak van langer dan 4 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, vooraf schriftelijk toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend. Van een voorgenomen verblijf in het buitenland voor een tijdvak van kortere duur stelt hij A&O Services tevoren schriftelijk in kennis.

#### **Artikel 13 – Uitvoering**

1. A&O Services is belast met de uitvoering van deze regeling. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij deze CAO.
2. De organisaties bedoeld in artikel 7 van de CAO zijn bevoegd dispensatie te verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid 2 en artikel 2a lid 2 bedoelde

arbeidsverleden en voorts in alle gevallen, waarin dit aangewezen is om een uitvoering van deze voorwaarden overeenkomstig hun strekking en naar redelijkheid te verwezenlijken.  
De organisaties zijn bevoegd deze taak te delegeren aan het bestuur van de Stichting.

3. In geval van een geschil omtrent de uitvoering van deze voorwaarden wordt, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van een belanghebbende, een beslissing genomen door het bestuur van de in lid 1 genoemde Stichting. De in dit lid bedoelde behandeling van geschillen laat de uit andere hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.

#### **Artikel 14 – Garantiebepaling**

1. Indien een belanghebbende besluit om na het bereiken van de leeftijd, waarop van deze regeling gebruik kan worden gemaakt en ook aan de uittredingsvoorwaarden wordt voldaan, vooralsnog geen gebruik te maken van zijn recht om vervroegd uit te treden, wordt het recht op uittreding onder de voorwaarden zoals geldend op het moment van het bereiken van voornoemde leeftijd gehandhaafd, mits een daartoe strekkende aanvraag daartoe tijdig is ingediend (zie artikel 4 lid 1).
2. Indien belanghebbende, die een beroep heeft gedaan op dit artikel in de periode tussen het ontstaan van het recht en het moment van voorgenomen uittreding arbeidsongeschikt wordt, zal uittreding (in tegenstelling tot artikel 6.3) ook bij volledig arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn, waarbij eveneens de in artikel 6.3 genoemde uitkeringen en aanvullingen op de uitkering in mindering worden gebracht op de uitkering op grond van deze regeling. De belanghebbende dient binnen een halfjaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan te geven of hij al dan niet kiest voor instroom in deze regeling, hetgeen direct na dit halfjaar dient te geschieden.
3. Na beëindiging van deze CAO zullen de aanspraken en rechten van deze overeenkomst blijven gelden en zullen de daaruit voortvloeiende lasten worden gefinancierd.

#### **Artikel 15 – Bijdrage**

De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de uitvoering van de regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf.

**Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden  
voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf  
vanaf 1 januari 2006**

**Artikel 1 – Definities**

1. Belanghebbende: de belanghebbende die uiterlijk op 1 januari 2006 aan de voorwaarden voldoet zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a dan wel 2b, dan wel 2c, niet zijnde degene die niet bijdrageplichtig is dan wel ooit niet bijdrageplichtig is geweest in de zin van artikel 52 lid 3 onder c van de CAO 2000/2001.
2. Werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 dan wel artikel 62 lid 1 van deze CAO en hij die de functie van directeur bekleedt. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos is geworden.
3. Vroegpensioengrondslag 2001: het in artikel 5 bedoelde gecorrigeerde pensioenloon.
4. Vroegpensioengrondslag 2006: het in artikel 5a bedoelde pensioenloon.
5. A&O Services: A&O Services B.V. gevestigd te Rijswijk.
6. De Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw en Terrazzo/Vloerenbedrijf.
7. Uittredingsdatum: de datum van vervroegd uittreden.
8. Vroegpensioendatum: de datum als bedoeld in artikel 3 van het reglement van de Stichting vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf.
9. Pensioendatum: de datum als bedoeld in het reglement van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, zoals dat van kracht is vanaf 1 januari 2006.
10. CAO: CAO Afbouw.

**Artikel 2 - Voorwaarden**

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden voor de uittredingsdatum, werknemer was;  
en
- 2.1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, als werknemer werkzaam is geweest. Voor de berekening van deze periode van 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen:
  - a. de periode(n) dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest in de zin van de CAO-en voor:
    - a. het schilders- en afwerkingsbedrijf in Nederland;
    - b. het bouwbedrijf in Nederland;
    - c. het natuursteenbedrijf;
    - d. de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven;
    - e. de betonmortel en morteltransportondernemingen;

met dien verstande, dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Deze bepaling blijft van kracht zolang de uittredingsleeftijd als genoemd in artikel 52 lid 1 van deze CAO niet meer dan 2 jaar lager is dan de vergelijkbare uittredingsleeftijd in bovengenoemde CAO-en;

en

- b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden;

en

- c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

of

- 2.2. die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, alsmede de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was en de en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

en

3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft;

en

4. die op de uittredingsdatum 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is;

en

- 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of - indien en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is - met ingang van een latere datum is geëindigd;

of

- 5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-uitkering met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever;

en

6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling.

en

7. die uiterlijk op 1 januari 2006 aan de in dit artikel gestelde voorwaarden voldoet.

### **Artikel 2a – Voorwaarden uittreding vanaf 57 jaar**

In afwijking van artikel 2 is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum, werknemer was;

en

- 2.a. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minstens 40 jaar binnen de Europese Gemeenschap werknemer ingevolge artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is geweest;

en

b. daarvan gedurende 30 jaar actief deelnemer is geweest in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid en/of een daarmee in het kader van de vrijstellingsregeling gelijkgestelde pensioenverzekering;

en

c. gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam is geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2;

waarbij ten aanzien van de bij b. en c. bedoelde termijnen geldt dat de periode, die belanghebbende werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO, mede in aanmerking wordt genomen, mits voor de werknemer een vergelijkbare VUT-regeling van toepassing was dan wel voor de werknemer een aanvullingsregeling van toepassing was vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling;

en

3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft;

en

4. die op de uittredingsdatum 57 jaar of ouder is;

en

5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum of indien - en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is - met ingang van een latere datum is geëindigd;

of

5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van een deeltijd-uitkering op grond van deze regeling met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervoegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever;

en

6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling;

en

7. die in zijn werkzame leven niet langer dan 5 jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest in de zin van de AAW/WAO/WAZ/WIA.

en

8. die uiterlijk op 1 januari 2006 voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden.

#### **Artikel 2b – Voorwaarden uittreden vanaf 59 jaar**

In afwijking van artikel 2 en artikel 2a is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is.

en

2. die op 1 januari 2006 werknemer is in de zin van artikel 1 lid 2 en dat ook in de tweede helft van 2005 is geweest.

en



3. die na 1-1-2006, doch uiterlijk vóór de 65-jarige leeftijd, gaat voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 2a lid 1 t/m 3 en lid 5 t/m 7.

en

4. die op de uittredingsdatum 59 jaar of ouder is.

en

5. die direct aansluitend op de uitkering bij uittreden vanaf 59 jaar een ouderdomspensioenuitkering ontvangt van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

### **Artikel 2c – Voorwaarden uittreden vanaf 60 jaar**

In afwijking van artikel 2 en artikel 2a is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. degene die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is

en:

2. die op 1 januari 2006 werknemer is in de zin van artikel 1 lid 2 en dat ook in de tweede helft van 2005 is geweest.

en

3. die na 1 januari 2006, doch uiterlijk vóór de 65-jarige leeftijd, gaat voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 2 lid 1 t/m 6.

en

4. die direct aansluitend op de uitkering bij uittreden vanaf 60 jaar een ouderdomspensioenuitkering ontvangt van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

### **Artikel 2d – Inperking van rechten na langdurige werkloosheid**

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in een periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van deze CAO.

### **Artikel 2e – Inperking van rechten na langdurige arbeidsongeschiktheid**

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in de periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van de CAO.

Daarnaast geldt dat de belanghebbende die gedurende een langere periode dan 5 jaar aaneengesloten een uitkering krachtens de WIA/WAO heeft ontvangen niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van artikel 2a van dit reglement.

### **Artikel 3 – Uitkering op grond van artikel 2 dan wel 2a, dan wel 2b dan wel 2c**

1. Aan de belanghebbende wordt op zijn verzoek door de Stichting een uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de in artikel 2 onder 4 dan wel 2a onder 4, dan wel 2b onder 4, dan wel 2c onder 3 bedoelde datum.

2.1. De belanghebbende krijgt de beschikking over een uitkeringsbudget. Dit budget is bestemd voor de periode vanaf de uittredingsdatum tot het einde van de vroegpensioenuitkering, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt.

Als uittredingsdatum ingevolge dit artikel wordt bedoeld de vroegst mogelijke uittredingsdatum, zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a, dan wel 2b dan wel 2c. Later uittreden, omdat niet eerder aan de uittredingsvoorwaarden werd voldaan, levert een uitkeringsbudget naar rato op.

- 2.2. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die vanaf 1 juli 1995 kan uittreden op basis van de voorwaarde zoals bedoeld in artikel 2: 375% van de vroegpensioengrondslag zoals bedoeld in artikel 5.
- 2.3. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden op basis van de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 2a in 2001 500% van de vroegpensioengrondslag als bedoeld in artikel 5. In 2002 wordt voornoemd percentage 475% en vanaf 2003 450%.
- 2.4. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden vanaf 1 januari 2006 zoals bedoeld in artikel 2b: 420% van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 5A.
- 2.5. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden vanaf 1 januari 2006 zoals bedoeld in artikel 2c: 350% van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 5A.
- 2.6. Het uitkeringsbudget dat op grond van artikel 2 dan wel 2a op de vroegst mogelijke uittredingsdatum is toegekend, wordt evenredig verdeeld over het aantal vroegpensioenjaren gelegen tussen de uittredingsdatum en het moment waarop de belanghebbende 65 jaar wordt met een maximum van 100% van het laatst verdiende loon en met inachtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.8 van dit artikel.
- 2.7. Het uitkeringsbudget dat op grond van artikel 2b dan wel 2c op de vroegst mogelijke uittredingsdatum is toegekend, wordt evenredig verdeeld over het aantal vroegpensioenjaren gelegen tussen de uittredingsdatum en het moment waarop de belanghebbende 65 jaar wordt met een maximum van 100% van het pensioenloon conform artikel 5A en met inachtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.8 van dit artikel.
- 2.8. Indien een belanghebbende naast een uitkering als bedoeld in artikel 52 van de CAO 2000/2001 een uitkering krachtens een (eerder ingegane) ouderdomspensioenregeling ontvangt zal een aanvulling op grond van artikel 2 dan wel 2a niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 100% van het laatst verdiende loon conform artikel 5 en een aanvulling op grond van artikel 2b en 2c niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 100% van het pensioenloon conform artikel 5A.
- 2.9. De resterende uitkering uit lid 2.6 en 2.7 wordt omgezet in extra ouderdomspensioen, met in achtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.10.
- 2.10. De uitkering per dag bedraagt bij volledig uittreden - één en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van artikel 3a - maximaal 100% van de vroegpensioengrondslag zoals genoemd in artikel 5.
- 2.11. De belanghebbende die gebruik maakt van de deeltijd-uitkering op grond van deze regeling en zijn werkzaamheden voor 80% respectievelijk 60%, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 of 2a.5.2. voortzet, geldt een uitkering voor iedere dag dat wordt deelgenomen aan deze regeling.
3. Aan de belanghebbende wordt naast de uitkering een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uitkering toegekend.

### **Artikel 3a – Pensioenregelingen**

1. Ten behoeve van de belanghebbende wordt aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf-bouw) de pensioenpremie betaald die voor hem in de laatste dienstbetrekking krachtens de CAO verschuldigd was, met inachtneming van de verhogingen die deze premie zou hebben ondergaan indien de belanghebbende niet vervroegd zou zijn uitgetreden.

2. Voor regelingen van ouderdoms-, weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in de plaats van de BPF-voorziening - ingeval van vrijstelling van de verplichte deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, dan wel in het geval betrokkene niet valt onder voornoemde verplichte deelneming - zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling, tot de pensioendatum aan belanghebbende of diens werkgever een bijdrage worden vergoed ter grootte van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie tot maximaal het bedrag dat voor rekening zou komen bij deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, mits sprake is van een pensioenvoorziening bij een ander bedrijfspensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij.

Zulks geschiedt onder voorwaarde, dat:

- a. de premie voor belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen;

en

- b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij continuatie van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.

3. Indien op enig kalenderjaar vanaf het kalenderjaar 1987 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de in het tweede lid bedoelde vergoedingen.

#### **Artikel 4 – Wijze van verzoeken**

1. De belanghebbende die voor de uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend bij A&O Services.
2. Het verzoek wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend. Op het formulier wordt tevens aangegeven voor welke varianten als bedoeld in lid 3 wordt gekozen, alsmede de periode waarin de gekozen variant wordt geëffectueerd. Deeltijd-uitkering kan alleen worden toegepast indien tussen de werkgever en de werknemer consensus bestaat over de wijze waarop de 20% of 40% deeltijd-uitkering wordt ingevuld (werktijd en uittreden) en de wijze van invulling wordt medegedeeld aan A&O Services.
3. Indien gekozen wordt voor deeltijd-uitkering, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 dan wel 2a.5.2, dan wel 2b.3 dan wel 2c.3 bestaan de volgende varianten:
  - a. 4 dagen werken, uittreden voor 1 dag;
  - b. 3 dagen werken, uittreden voor 2 dagen.  
Bij een deeltijd-uitkering op grond van artikel 2a. 5.2 dient op gelijke wijze gebruik te worden gemaakt van het vroegpensioen, vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt.
4. Indien de belanghebbende in overleg met zijn werkgever besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijd-uittreden en/of de gekozen variant te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk bij A&O Services te melden.
5. Indien een belanghebbende gebruik wenst te maken van de garantieregeling zoals bedoeld in artikel 14, dan dient hij dit uitdrukkelijk op het aanvraagformulier aan te geven.

#### **Artikel 5 – Vroegpensioengrondslag 2001**

1. De uitkering op grond van artikel 2 dan wel 2a wordt berekend op basis van het gecorrigeerd pensioenloon.
2. Het gecorrigeerd pensioenloon:  
het gecorrigeerd pensioenloon wordt halfjaarlijks per 1 januari en per 1 juli vastgesteld en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer:

- a. tot en met de halfjaarperiode vanaf 1 januari tot 1 juli c.q. 1 juli tot 1 januari, waarin de deelnemer de 50ste verjaardag bereikt, gelijk aan het conform lid 3 sub c van dit artikel bepaalde gemiddeld pensioenloon;
- b. na de in sub a van dit lid bedoelde halfjaarperiode en tot de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt is het gecorrigeerd pensioenloon ten minste gelijk aan het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode.

Indien echter uit de berekening van de formule:

$\{(GL) + (LGPi * N)\} / (N + 1) = GP$  waarin:

|      |   |  |
|------|---|--|
| GL   | = | gemiddeld pensioenloon als bedoeld in lid 3 sub c van dit artikel  |
| LGPi | = | het met de loontrend verhoogde gecorrigeerd pensioenloon als bedoeld in de eerste volzin van dit sub   |
| N    | = | het aantal perioden van een halfjaar dat sedert de in sub a van dit lid bedoelde periode is verstreken, met uitzondering van perioden waarin niet is deelgenomen |
| GP   | = | de uitkomst  |

een hogere uitkomst voortvloeit, wordt het gecorrigeerd pensioenloon op deze hogere uitkomst vastgesteld;

- c. vanaf de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt tot de vroegpensioendatum het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode;
- d. bij gebreke van een in sub b van dit lid respectievelijk sub c van dit lid bedoelde eerdere vaststelling als gevolg van toetreding of hertoetreding vanaf de 50ste respectievelijk 55ste verjaardag van de deelnemer wordt het gecorrigeerd pensioenloon de eerste maal na de (her)toetreding vastgesteld op het conform lid 3 sub c bepaalde gemiddeld pensioenloon;

### 3. Het pensioenloon:

- a. voor de werknemer in de zin van deze CAO:  
het in enig kalenderjaar overeengekomen vast loon (exclusief vakantietoeslag) volgens deze CAO. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon. Mede in aanmerking wordt genomen een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d.;
- b. het maximum pensioenloon bedraagt maximaal 1,5 maal de premiegrens zoals aangegeven in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen;
- c. gemiddeld pensioenloon:  
het gemiddeld pensioenloon van de werknemer in de zin van deze CAO wordt per 1 januari en per 1 juli van enig jaar bepaald als het gemiddelde per loonbetalingstijdvak van het overeengekomen vast loon in de daaraanvolgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari.

### 4. Vroegpensioengrondslag:

is gelijk aan het gecorrigeerd pensioenloon; De vroegpensioengrondslag wordt vastgesteld bij aanvang van de toetreding tot de CAO en zolang deze voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli van de jaren daarop volgend.

5. Onder loon in de zin van dit artikel wordt mede begrepen de uitkeringen, zoals bedoeld onder artikel 6 lid 3 sub a.
6. Aan de belanghebbende wordt in het kader van de Zorgverzekeringswet door de Stichting een vergoeding verstrekt van 4,4% van de vroegpensioenuitkering.

## **Artikel 5a – Vroegpensioengrondslag 2006**

1. De uitkering op grond van artikel 2b dan wel 2c wordt berekend op basis van het pensioenloon, conform de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, zoals dit geldt vanaf 1 januari 2006.
2. Hetgeen is gesteld in artikel 5 lid 6 van dit reglement is overeenkomstig van toepassing.

## **Artikel 6 – Kortingen op de uitkeringen**

- 1a. Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van deze regeling binnen de bedrijfstak bouwnijverheid werkzaamheden, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden of beloning dan ook, te verrichten. Dit verbod is uitdrukkelijk ook van toepassing op het verrichten van werkzaamheden 'om niet' of tegen een onkostenvergoeding.
  - b. Het in artikel 6.1.a bedoelde verbod is niet van toepassing voor zover er sprake is van gedeeltelijke voortzetting van het dienstverband in relatie met een deeltijd-uitkering en voorts voldaan is aan alle voorwaarden die in dit reglement of door het bestuur van de Stichting aan de uitvoering van deeltijd-uitkering gesteld worden.  
Het is niet toegestaan structureel overwerk in de zin van artikel 14 van de CAO te verrichten tijdens de periode dat een deeltijd-uitkering genoten wordt.
  - c. Het bestuur van de Stichting kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, schriftelijk ontheffing verlenen van het in artikel 6.1.a opgenomen verbod.  
Het bestuur kan aan de ontheffing nadere voorwaarden verbinden.
  - d. Het is toegestaan om, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, met toestemming van het bestuur van de Stichting werkzaamheden te verrichten buiten de bedrijfstak bouwnijverheid. Het bestuur kan aan de toestemming nadere voorwaarden verbinden.
  - e. Werkzaamheden binnen de bedrijfstak bouwnijverheid, niet zijnde vanwege het dienstverband van waaruit vervroegd wordt uitgetreden, die reeds verricht werden voor de ingangsdatum van de uitkering op grond van deze regeling, mogen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden voortgezet, mits die werkzaamheden reeds vijf jaar voor de uittredingsdatum een aanvang hebben genomen. De daaruit voortvloeiende inkomsten mogen tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling jaarlijks niet meer bedragen dan het bedrag dat gevonden wordt door het totale bedrag van de hier bedoelde neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.  
Uitbreiding van de werkzaamheden tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling vallen onder het verbod van artikel 6.1.a.
  - f. Het bestuur van de Stichting is bevoegd om bij overtreding van een in artikel 6.1 opgenomen verbod of bij het niet of niet volledig nakomen van een op grond van artikel 6.1 gestelde voorwaarde een sanctie, als bedoeld in artikel 10, op te leggen.
- 2a. Op de voltijd-uitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht de inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen uitkering en het op basis van artikel 5 of 5A (gecorrigeerd) pensioenloon, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.
  - b. Op de deeltijd-uitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen deeltijd-uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit de voortgezette dienstbetrekking, en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.

- c. De inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, zoals bedoeld in de artikelen 6.2.a en 6.2.b, worden geacht betrekking te hebben op het kwartaal waarin deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden.
- d. Inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid komen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, niet in aanmerking voor verrekening met de uitkering op grond van deze regeling, voor zover die werkzaamheden al gedurende ten minste vijf jaren voor de uittredingsdatum plaatsvonden en tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling geen uitbreiding aan die werkzaamheden wordt gegeven.  
De vrij te stellen inkomsten tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden berekend door de totale neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.
- 3a. Op de uitkering van de belanghebbende wordt eveneens in mindering gebracht de uitkering bij arbeidsongeschiktheid krachtens de Ziektewet en/of AAW/WIA/WAO/WAZ, met dien verstande dat ingevolge artikel 2 dan wel 2.a. dan wel 2b dan wel 2c uittreding niet mogelijk is indien en zolang er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
- b. Voor de toepassing van het bepaalde onder a. van dit lid wordt belanghebbende geacht een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid te genieten indien belanghebbende vrijwillig van het recht hierop afstand doet, met dien verstande dat de uitkering geheel wordt ingehouden indien de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer zou zijn berekend.
- 4. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. premie ingevolge de Zorgverzekeringswet.
  - b. loonbelasting/premie volksverzekeringen;
  - c. pensioenpremie.
- 5. Zolang belanghebbende recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 52 van deze CAO, vervallen de opgebouwde aanspraken, krachtens de per 1 januari 2001 geldende vroegpensioenregeling voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf en/of uitkeringen op basis van voorzieningen in de plaats van voornoemde vroegpensioenregeling dan wel enig andere (vroeg)pensioenuitkering, aan de stichting.

#### **Artikel 7 – Uitbetaling**

De uitkering op grond van deze regeling wordt maandelijks door A&O Services aan de belanghebbende uitbetaald. De vakantiebijslag wordt aan de belanghebbende in de maand mei betaald.

#### **Artikel 8 – Einde van de uitkering**

- 1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt op de eerste dag van de maand, waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op de datum waarop enige voor betrokkene geldende vroegpensioenuitkering eindigt indien dat is voordat belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- 2. Het recht op uitkering eindigt voor de in de eerste lid bedoelde datum indien de belanghebbende in of buiten de bouwnijverheid opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.
- 3. Het voorgaande lid is niet van toepassing indien, in het geval van een deeltijd-uitkering, een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard voor dat deel dat geen gebruik wordt gemaakt van deze uittredingsregeling.

## **Artikel 9 – Plicht tot verstrekken van inlichtingen**

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door A&O Services met het toezicht zijn belast, alle inlichtingen die voor de beoordeling van het recht op uitkering en van de hoogte daarvan van belang kunnen zijn.
2. De belanghebbende doet elk kwartaal opgave aan A&O Services van de inkomsten uit arbeid, verricht in de periode waarover hij uitkering ontvangt, met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.
3. De werkgevers verstrekken aan A&O Services de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

## **Artikel 10 – Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering**

1. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of onjuist verstrekt, kan het bestuur een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, intrekken en tevens betrokkene uitsluiten voor iedere toekomstige uitkering vanwege de stichting. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de bedoelde inlichtingen niet te hebben verstrekt, indien binnen twee maanden, na ontvangst van de eerst oproep daartoe of het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor meer dan € 3.403,35 is benadeeld.
2. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een uitkering worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 30% en duurt maximaal 12 maanden, naar gelang de ernst van de overtreding, blijkende uit recidive. Belanghebbende wordt geacht de bedoelde inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel na twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor ten minste € 22,69 en voor maximaal € 3.403,35 is benadeeld. Het bestuur van de stichting heeft de mogelijkheid om de sanctiemogelijkheden van lid 1 mede toe te passen in het geval belanghebbende voor de derde maal onjuiste inlichtingen heeft verstrekt ingevolge dit lid.
3. Indien belanghebbende niet voldoet aan enig in deze regeling gestelde voorwaarde, kan een waarschuwing worden gegeven.
4. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 2 en lid 3, te combineren.
5. De stichting is bevoegd de door de stichting opgelopen schade als gevolg van door belanghebbende niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op belanghebbende. Daarbij behoudt de stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
6. Het bestuur is bevoegd aangifte te doen bij de daarvoor bedoelde instelling in het geval het bestuur een gerechtvaardigd vermoeden heeft dat betrokkene zich heeft schuldig gemaakt aan een strafbaar feit. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
7. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de belanghebbende van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
8. In alle gevallen, waarin een sanctie wordt opgelegd, wordt daarvan schriftelijk melding gedaan aan betrokkene. Tevens wordt aan betrokkene gemeld wat de sanctie inhoudt en waarom en op grond

waarvan deze is opgelegd. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor beroep of bezwaar.

9. Alle baten en/of opbrengsten, die voortvloeien uit op grond van deze regeling opgelegde sancties, zullen worden gebruikt in overeenstemming met het doel van de stichting.

### **Artikel 11 – Beslissingsbevoegdheid**

Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.

### **Artikel 12 – Verblijf in het buitenland**

De belanghebbende heeft, voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak van langer dan 4 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, vooraf schriftelijk toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend. Van een voorgenomen verblijf in het buitenland voor een tijdvak van kortere duur stelt hij A&O Services tevoren schriftelijk in kennis.

### **Artikel 13 – Uitvoering**

1. A&O Services is belast met de uitvoering van deze regeling. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij deze CAO.
2. De organisaties bedoeld in artikel 7 van de CAO zijn bevoegd dispensatie te verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid 2 en artikel 2a lid 2 bedoelde arbeidsverleden en voorts in alle gevallen, waarin dit aangewezen is om een uitvoering van deze voorwaarden overeenkomstig hun strekking en naar redelijkheid te verwezenlijken. De organisaties zijn bevoegd deze taak te delegeren aan het bestuur van de Stichting.
3. In geval van een geschil omtrent de uitvoering van deze voorwaarden wordt, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van een belanghebbende, een beslissing genomen door het bestuur van de in lid 1 genoemde Stichting. De in dit lid bedoelde behandeling van geschillen laat de uit andere hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.

### **Artikel 14 – Garantiebepaling**

1. Indien een belanghebbende besluit om na het bereiken van de leeftijd, waarop van deze regeling gebruik kan worden gemaakt en ook aan de uittredingsvoorwaarden wordt voldaan, vooralsnog geen gebruik te maken van zijn recht om vervroegd uit te treden, wordt het recht op uittreding onder de voorwaarden zoals geldend op het moment van het bereiken van voornoemde leeftijd gehandhaafd, mits een daartoe strekkende aanvraag daartoe tijdig is ingediend (zie artikel 4 lid 1).
2. Indien belanghebbende, die een beroep heeft gedaan op dit artikel in de periode tussen het ontstaan van het recht en het moment van voorgenomen uittreding arbeidsongeschikt wordt, zal uittreding (in tegenstelling tot artikel 6.3) ook bij volledig arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn, waarbij eveneens de in artikel 6.3 genoemde uitkeringen en aanvullingen op de uitkering in mindering worden gebracht op de uitkering op grond van deze regeling. De belanghebbende dient binnen een halfjaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan te geven of hij al dan niet kiest voor instroom in deze regeling, hetgeen direct na dit halfjaar dient te geschieden.
3. Na beëindiging van deze CAO zullen de aanspraken en rechten van deze overeenkomst blijven gelden en zullen de daaruit voortvloeiende lasten worden gefinancierd.



## **Artikel 15 – Bijdrage**

De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de uitvoering van de regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf.

## RAAMREGELING FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN AFBOUW

### ***Pilot CAO à la carte***

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

### ***Doelstelling van Flexibele Arbeidsvoorwaarden***

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

### ***Werkingsfeer***

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

### **Artikel 1 – Begripsbepalingen**

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

### **Artikel 2 – Bronnen en doelen**

#### ***Tijdbronnen***

- a) Roostervrije dagen met een maximum van 3
- b) Bovenwettelijke vakantiedagen met een maximum van 5

De waarde van een roostervrije dag bij een 37,5 urige werkweek is - in het kader van de pilot CAO à la carte - door CAO-partijen vastgesteld op het vaste overeengekomen uurloon (bruto uurloon en prestatietoeslag), vermenigvuldigd met 7,5 uren (werkdag) en 1,08 (vakantietoeslag).

### **Geldbronnen**

- a) Brutosalaris
- b) Vergoeding voor overuren
- c) Vergoeding voor reisure
- d) Vergoeding reiskosten
- e) Vakantiedagen
- f) Andere vergoedingen en/of toeslagen

### **Algemeen**

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

### **Tijddoelen**

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

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

### **Gelddoelen**

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

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

### **Artikel 3 – Rechten en plichten**

- a) De werknemer dient jaarlijks uiterlijk voor 1 oktober kenbaar te maken of hij/zij van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden gebruik wil maken en zo ja van welke regelingen (de doelen) hij gebruik wil maken, welke bronnen hij hiervoor wil inwisselen en voor welk volume. De keuzen worden na accordering per 1 januari daaropvolgend doorgevoerd, tenzij in de regelingen een ander tijdstip wordt genoemd.

- b) De werkgever toetst de aanvraag op financiële en organisatorische mogelijkheden en toetst de aanvraag aan de voorwaarden zoals vastgelegd in de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden en de bijbehorende specifieke regelingen van Afbouwbedrijf ..... en de wettelijke bepalingen op arbeidsrechtelijk-, pensioen-, en fiscaal terrein.
- c) De werkgever geeft uiterlijk 6 weken na de uiterste indieningsdatum uitsluitsel of de aanvraag van de werknemer wordt gehonoreerd.
- d) De werkgever is verplicht de werknemer het daarvoor bestemde voorlichtingsmateriaal te overhandigen inzake de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
- e) De keuze(n) die de werknemer maakt, gelden voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd, tenzij een wijziging van de CAO of van invloed zijnde wetgeving daar aanleiding toe geven.
- f) De afspraken over deelname worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd en gehecht aan de arbeidsovereenkomst van werknemer.
- g) Gemaakte afspraken over het meerkeuzesysteem blijven gelden bij wisseling van functie tenzij anders wordt overeengekomen.
- h) Ten aanzien van de uitvoering van de verschillende keuzemogelijkheden maakt de werkgever gebruik van de CAO-partijen vastgestelde (en op te vragen) ruilvoeten inzake:
  - Verlofsparen (langdurig betaald verlof).
  - Kopen van vakantiedagen en verkopen van roostervrijedagen.
  - Spaarloonregeling.
  - PC-Prive.
  - Kinderopvang.
  - Aanvullende verzekeringen voor ANW-gat/AOW-gat en/of lijfrente en/of aanvullend pensioen (vroegpensioen en ouderdompensioen of nabestaandenpensioen).

#### **Artikel 4 – Flexibele arbeidstijden**

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

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

Voorbeelden van flexibele arbeidstijden zijn:

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

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

## **Artikel 5 – Gevolgen fiscus / sociale Zekerheid / pensioen / andere arbeidsvoorwaarden**

Het toepassen van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor de loonheffing, sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden. De gevolgen verschillen per bron en doel. In de specifieke regelingen komt uitgebreid aan de orde wat de consequenties zijn van het inwisselen van bronnen voor het doel dat in de betreffende uitvoeringsregeling aan de orde is. In deze Raamregeling worden de consequenties op hoofdlijnen behandeld.

- a) Het inwisselen van roostervrije dagen voor een tijddoel (verlofsparen, extra vakantiedagen) heeft als consequentie dat de roostervrije dagen niet kunnen worden opgenomen.
- b) Het inwisselen van een tijdbron voor een gelddoel heeft geen nadelige gevolgen voor brutosalaris, sociale zekerheid, loonheffing, pensioenopbouw, vakantieopbouw en uitkeringen/toeslagen.
- c) Het inwisselen van geldbronnen voor de verschillende gelddoelen en roostervrije dagen heeft gevolgen voor de loonheffing, de sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden. Het gaat om de volgende consequenties die verder mede bepaald worden door de persoonlijke omstandigheden van de werknemer:
  - Een verlaging van het brutosalaris of het inwisselen van andere brutosalarisbestanddelen zoals de vergoeding voor overuren en reizen, heeft als consequentie dat de werknemer minder belasting betaalt.
  - Een verlaging van het brutosalaris en de vakantiewaarde kan leiden tot een lagere uitkering WW en WIA/WAO. Verder geldt dat de werknemer door de verlaging van het brutosalaris onder de ziekenfondsgrens kan komen te vallen. De peildatum voor de ziekenfondsgrens is 1 november van enig jaar.
  - Het inwisselen van het brutosalaris heeft als consequentie dat de grondslag voor een aantal uitkeringen/toeslagen verlaagd wordt. Het gaat onder meer om de vakantiewaarde, die weliswaar onaangetast blijft maar daardoor niet wordt meegenomen in de ruilvoet, en de vergoedingen voor overwerk en reizen.
- d) De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de premies voor bedrijfseigenregelingen, die bedoeld zijn voor enige uitkering aan de werknemer, worden betaald op basis van het loon alsof niet gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

De specifieke consequenties voor de fiscus, uitkeringen en toeslagen en sociale zekerheid bij de verschillende keuzemogelijkheden worden behandeld in de specifieke regelingen.

## **Artikel 6 – Arbeidsrecht**

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

## **Artikel 7 – Organisatorische aspecten**

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

## **Artikel 8 – Beter Pensioen**

Het sparen voor een aanvullend pensioen verloopt via het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Waarbij het rendement op de inleg gelijk is aan het rendement van het bedrijfstakpensioenfonds.

De waarde van de ingezette bron wordt door de werkgever overgemaakt aan de SFB Groep. Van tevoren kan via de pensioeninformatielijn (020 – 583 4040) informatie worden verkregen hoe hoog de aanvulling op het pensioen gaat zijn.

Zolang er sprake is van een pensioengat zal de inzet de bron fiscaal aftrekbaar zijn.

Voor werknemers die niet vallen onder het bedrijfstakpensioenfonds treft de werkgever een gelijke regeling bij een verzekeraar.

## **Artikel 9 – Administratie van verloftegoed**

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

## **Artikel 10 – Doorwerking van keuzen**

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

## **Artikel 11 – Consequenties voor huidige regelingen**

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

## **Artikel 12 – Klachtenregeling**

Alle geschillen die mochten ontstaan omtrent de interpretatie / uitvoering van deze Raamregeling zijn in eerste instantie onderworpen aan de interne klachtenregeling van de werkgever. De werkgever en/of de werknemer kan advies vragen aan de begeleidingscommissie CAO à la Carte, bestaande uit 2 vertegenwoordigers van de NOA, één van FNV Bouw en één van Hout- en Bouwbond CNV.

## **Artikel 13 – Hardheidsclausule**

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

**Artikel 14 – Citeertitel**

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

**Artikel 15 – Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2004.

**TEKSTEN VAN ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK  
WAARNAAR IN DE CAO WORDT VERWEZEN**

| <u>Artikel<br/>Nummer</u> | <u>Tekst van het artikel</u>   |
|---------------------------|--|
| 7:625                     | Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid heeft verricht.   |
| 7:635                     | <p>1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;</li> <li>b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;</li> <li>c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;</li> <li>d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;</li> <li>e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.</li> </ol> <p>2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur wegens zwangerschap of bevalling aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.</p> <p>3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof niet gedurende een geheel jaar aanspraak maakte op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.</p> <p>4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten..</p> <p>5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.</p> <p>6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven</p> <p>7. gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.</p> |



- \*7:642** Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- 7:668a** 1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreven, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
  3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
  4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
  5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- 7:670** 1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
- a. ten minste twee jaar heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
  3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
  4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een vaste commissie van de die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
  5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
  6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
  8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
- 7:672**
1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
  2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
    - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
    - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
    - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
    - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
  3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
    4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
  5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
  6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
  7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
  8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
  9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.
- 7:678**
1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
  2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
    - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
    - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
    - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
    - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
    - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
    - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden;
    - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
    - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
    - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
    - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten,

- k. hem door of namens de werkgever verstrekt;
- l. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

**7:685**

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

## INDIVIDUGERICHT BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORGPAKKET

Het pakket individu-gerichte preventiezorg: de werkgever is vrij in de keuze van de arbodienst voor de uitvoering van het individugerichte pakket preventiezorg. Voorwaarde hierbij is, dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst heeft met Arbouw.

Het pakket individu-gerichte preventiezorg, als bedoeld in artikel 58 lid 3 omvat:

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

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

## HET ARBOBELEIDSPLAN

1. Doel  
Het bevorderen van de veiligheid en het beschermen van de gezondheid van de werknemers in verband met de arbeid als integraal onderdeel van het bedrijfsbeleid.
2. Basis  
Het Arbobeleidsplan wordt opgesteld op basis van een analyse van binnen het bedrijf voorkomende risico's in verband met de arbeid, alsmede een analyse van op ziekte en ongevallen betrekking hebbende verzuimgegevens binnen het bedrijf.
3. Maatregelen
  - Het ontwikkelen van activiteiten ter bevordering van de veiligheid en ter bescherming van de gezondheid door het treffen van maatregelen van technische aard en/of organisatorische aard of door het aanwenden van persoonlijke beschermingsmiddelen.
  - Richten van het aankoopbeleid van materialen en materieel op producten die voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet of het minst schadelijk zijn.
  - Het in verband met de zorg voor de veiligheid en de gezondheid vastleggen van de onderscheiden bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de in dienst van het bedrijf en op het object werkzame personen, rekening houdend met de betreffende taak en functiebeschrijvingen.
  - Het uitvoeren van systematische controle op de uitvoering van de te treffen maatregelen en de werkmethoden, alsmede een juist gebruik van materiaal en materieel.
  - Het organiseren van introductie, voorlichting en onderricht van in dienst zijnde en nieuwe werknemers met betrekking tot het veilig en gezond uitvoeren van werkzaamheden, met speciale aandacht voor de doelmatige begeleiding van jeugdige werknemers.
  - Het treffen van voorzieningen opdat de werknemers in het bedrijf gebruik kunnen maken van het door de Stichting Arbouw vastgestelde, op het individu gerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg.
  - Het eventueel inschakelen van deskundigen voor de aanvang van het werk of tijdens de werkzaamheden, wanneer sprake is van een omvangrijk object of van een object met bijzondere veiligheids of gezondheidsrisico's.
  - Het opstellen van een objectplan bij grote objecten hetgeen inhoudt het kiezen van een planmatige aanpak van de BGZ/BVZ per afzonderlijke fase van het bouwproces alsmede het maken van nadere afspraken/regelingen voor kleinere objecten.
  - Het opstellen van een procedure met betrekking tot de controle op, de uitvoering van en de

## PROTOCOLLEN

1. **Afdrachtskorting onderwijs**  
Partijen stellen een paritaire werkgroep in, die als taak heeft de werkgever ook in de toekomst in aanmerking te laten komen voor de volledige zogenoemde 'afdrachtskorting onderwijs' ten behoeve van leerling-werknemers, zonder dat als gevolg daarvan voor betrokken werknemers een inkomensdaling optreedt.
2. **Beleidsplan Onderwijsaanbod SAT**  
Partijen stellen in nauwe samenspraak met het Kenniscentrum Savantis een Beleidsplan Onderwijsaanbod Afbouw op. Dit beleidsplan heeft tot doel het onderwijsaanbod beter af te stemmen op de behoeften van de bedrijfstak en de animo voor het volgen van opleidingen te vergroten. In het plan zal tevens aandacht worden besteed aan de eventuele vorming van een MBO Afbouw.
3. **EVC**  
De kosten van EVC (scholing, reiskosten, verletkosten en bonus) worden gefinancierd uit een budget van 86.000 euro.
- \*4. **Uitzendarbeid**  
Partijen zullen trachten in 2006 in overleg te treden met sociale partners in de uitzendbranche om te komen tot garanties omtrent het algemeen verbindend verklaring van op te stellen bepalingen met betrekking tot uitzendarbeid / detachering. Partijen streven naar het opstellen van aanvullende voorwaarden voor werknemers die via een uitzend- of detacheringsconstructie in de Afbouwsector werkzaam zijn.
- \*5. **Toekomst vakantiefonds**  
CAO-partijen stellen een onderzoek in om te bezien of het vakantiefonds, mede in het oog van eventuele beslissingen in aanpalende bedrijfstakken in de huidige vorm ook na afloop van deze CAO moet worden voortgezet.
- \*6. **Werkgarantie en opleidingsgarantie**  
Om het aangaan van Beroepspraktijkvormingsovereenkomsten te stimuleren komen partijen overeen gesprekken te starten met Kenniscentrum Savantis om te komen tot aanpassing van de werk/opleidingsgarantie ter stimulering van de deelname aan de vakopleiding.

## OVERZICHT PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

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

## REGLEMENT ZIEKTEVERZUIM

### Preambule

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

### Artikel 1 – Definities

- a. Verzuimreglement: in overeenstemming met boek 7, titel 10, afdeling 6 en 7 BW
- b. Ziekte: ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van een naar medische maatstaven vast te stellen ziekte.
- c. Meldpunt: een door de werkgever aan te geven punt waar de ziekte moet worden gemeld.
- d. Verblijfadres: de plaats waar de werknemer feitelijk verblijft.
- e. ARBO-dienst; de door de werkgever gecontracteerde ARBO-dienst krachtens de arbeidsomstandighedenwet
- f. Deskundigenoordeel: een onderzoek en een oordeel zoals omschreven in artikel 56 van de organisatiewet Sociale Verzekeringen
- g. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo/Vloerenbedrijf.

### Artikel 2 – Ziekmeldingen

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

### Artikel 3 – Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

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

### Artikel 4 – Informatie ziekmelding

1. De werknemer dient bij ziekmelding naast het verblijfadres c.q. verpleegadres tevens de waarschijnlijke duur van de afwezigheid aan te geven. Op verzoek van de ARBO-dienst is de werknemer gehouden de volgens de ARBO-dienst benodigde informatie over de arbeidsongeschiktheid te verstrekken.



## **Artikel 5 – Thuis zijn op bepaalde tijdstippen**

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

## **Artikel 6 – Genezing en controle**

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

## **Artikel 7 – Activiteiten tijdens ziekte**

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

## **\*Artikel 8 – Sancties**

- \*1. Onverminderd de bepalingen der wet en deze CAO tot doorbetaling van loon tijdens ziekte, is de werkgever in een tijdsbestek van een jaar vanaf de eerste overtreding gerechtigd de volgende sancties op te leggen indien de bepalingen van dit reglement door de werknemer niet worden nageleefd:
  - eerste overtreding: schriftelijke waarschuwing
  - tweede overtreding: boete van € 22,-
  - derde overtreding: één dag geen aanspraak op loon
  - vierde overtreding: twee dagen geen aanspraak op loon

De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor reïntegratiedoeleinden.

2. Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften van dit reglement wordt de schending van deze voorschriften als één overtreding gezien en kan slechts eenmaal een sanctie conform de bepalingen van lid 1 van dit artikel worden opgelegd.

- Artikel 2/3: bij overmachtsfactoren zoals acute opname en vervoer per ambulance dient zo spoedig mogelijk de werkgever cq ARBO-dienst hiervan in kennis te worden gesteld.
- Second opinion kan worden aangevraagd bij UWV Bouwnijverheid

## REGLEMENT FYSIOTHERAPIE

### Artikel 1 – Werkingssfeer

Werkgevers waarop de CAO-Afbouw van toepassing is hebben een collectieve verzekering behandelingen fysiotherapie afgesloten voor de periode 1 januari 2006 tot 1 januari 2008.

Iedere werknemer waarop de CAO-Afbouw van toepassing is en waarvoor de premie voor de verzekering behandelingen fysiotherapie wordt afgedragen heeft met inachtneming van de bepalingen van dit reglement recht op volledige vergoeding van behandelingen fysiotherapie door een fysiotherapeut.

### Artikel 2 – Voorwaarden

De volledige vergoeding voor behandelingen fysiotherapie wordt toegekend indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de behandelingen moeten op medische indicatie zijn voorgeschreven door een arts of medisch-specialist;
- b. de behandelingen moeten worden uitgevoerd door een fysiotherapeut die als zodanig geregistreerd staat in het register zoals bedoeld in artikel 3 van de wet BIG, dan wel door een heilgymnast masseur die geregistreerd staat in het register zoals bedoeld in artikel 108 wet BIG;
- c. de aanspraak op vergoeding van kosten van fysiotherapie, wordt naar inhoud en omvang bepaald door de wetenschap en praktijk, dan wel, bij het ontbreken van een zodanige maatstaf, door hetgeen in het betrokken vakgebied geldt als verantwoorde en adequate zorg en diensten. De verzekerde heeft slechts recht op zorg voor zover hij daarop naar de mening van de arts of medisch-specialist naar inhoud en omvang redelijkerwijs is aangewezen;
- d. de behandelingen moeten hebben plaatsgevonden gedurende zowel het dienstverband met een werkgever waarop de CAO-Afbouw van toepassing is als de looptijd van dit reglement.

### Artikel 3 – Uitgesloten van vergoeding

Er zal geen vergoeding worden gegeven indien:

- a. behandelingen fysiotherapie vallen onder de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet;
- b. behandelingen fysiotherapie vallen onder een door de werknemer vrijwillig gekozen eigen risico van de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet;
- c. behandelingen fysiotherapie (tevens) voor vergoeding in aanmerking komen op grond van enige wet of (sociale) voorziening of een andere (aanvullende of speciale) door of ten behoeve van de werknemer afgesloten verzekering, al dan niet van oudere datum, of voor vergoeding onder een andere verzekering in aanmerking zouden komen indien de door de werkgevers afgesloten collectieve verzekering fysiotherapie niet zou hebben bestaan.

### Artikel 4 – Aanvraagprocedure

1. Aanvragen voor vergoeding behandelingen fysiotherapie dienen door de werknemer te worden ingediend bij:  
WUTHRICH  
Afdeling Variaschade  
Postbus 14092  
3508 SC UTRECHT  
Fax 030-2549107  
E-mail [fysiotherapie@wuthrich.nl](mailto:fysiotherapie@wuthrich.nl)
2. Aanvragen dienen door de werknemer te worden ingediend met behulp van het officiële aanvraagformulier vergoeding behandelingen fysiotherapie. Dit formulier kan worden gedownload via [www.wuthrich.nl/fysio](http://www.wuthrich.nl/fysio) of worden aangevraagd bij CAO-partijen. De werknemer is gehouden de volgende bewijsstukken met het door de werknemer volledig ingevulde en ondertekende formulier aanvraag vergoeding behandelingen fysiotherapie mee te sturen:

- a. verklaring (kopie uitkeringsbericht) van de zorgverzekeraar(s) dat kosten van behandelingen fysiotherapie niet voor vergoeding in aanmerking komen op de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet en/of een eventueel afgesloten andere (aanvullende of speciale) verzekering;
  - b. voldoende gespecificeerde originele factuur van de behandelend fysiotherapeut; uit deze factuur dienen in ieder geval te blijken het aantal behandelingen, de behandelingsdata, het gehanteerde tarief en de volledige NAW-gegevens van de behandelend fysiotherapeut.
3. Indien door WUTHRICH in aanvulling op de stukken zoals vermeld in lid 2 van dit artikel voor de beoordeling van de aanvraag nadere gegevens of inlichtingen worden verlangd, is de werknemer gehouden deze informatie te verstrekken voor zover de aanvraag verband houdt met het verzoek over te gaan tot vergoeding van de behandelingen.
  4. Aanvragen voor vergoeding kunnen worden ingediend tot uiterlijk 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de behandeling heeft plaatsgehad.

#### **Artikel 5 – Uitbetalingsvergoeding**

De vergoeding wordt, nadat de aanvraag door WUTHRICH akkoord is bevonden, binnen drie weken door WUTHRICH betaalbaar gesteld op het door de werknemer aangegeven bank- of gironummer van de werknemer.

#### **Artikel 6 – Sanctiemaatregelen**

Indien uit onderzoek van WUTHRICH (of een door haar aangewezen externe deskundige) dan wel werkgevers- of werknemersorganisaties welke partij zijn bij de CAO-Afbouw blijkt dat een werknemer vergoeding voor behandelingen fysiotherapie heeft gevorderd, terwijl niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, indien de vergoeding daarvoor reeds heeft plaatsgevonden, terugvordering daarvan geschieden, zulks met inbegrip van de kosten van het onderzoek en de wettelijke rente over hetgeen wordt teruggevorderd.

#### **Artikel 7 – Slotbepaling**

1. Werkgevers- of werknemersorganisaties welke partij zijn bij de CAO-Afbouw dan wel WUTHRICH kunnen in gezamenlijk overleg nadere voorschriften geven teneinde een goed verloop van de uit dit reglement voortvloeiende rechten en plichten te waarborgen.
2. Geschillen voortvloeiende uit dit reglement zullen – alvorens te worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Utrecht – worden voorgelegd aan een commissie bestaande uit sociale partners en verzekeraar. De commissie beslist bij unanimititeit van stemmen.

#### **Artikel 8 – Looptijd**

Dit reglement heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 1 januari 2006 tot 1 januari 2008.





## REGLEMENT VERLOFDECLARATIE

### Artikel 1 – Rouwverlof, Palliatief verlof en Kortdurend zorgverlof

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

### Artikel 2 – Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden vergezeld van een kopie van een overlijdensverklaring. Het formulier wordt zowel door de werkgever als de werknemer ondertekend.
2. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

### Artikel 3 – Wijze van declaratie palliatief verlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van het verlof of overlijden van de echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO gelijkgestelde partner, zieke ouder of het zieke (pleeg)kind van de werknemer het volledige ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende declaratieformulier, vergezeld van een overlijdensakte toe te zenden aan A&O Services.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het verlof of na het overlijden door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend door de werknemer wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

### Artikel 4 – Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van de periode van het kortdurend zorgverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, aan A&O Services mededeling te doen van de datum van aanvang en beëindiging van het verlof onder vermelding van de naam van de werknemer en de naam van de zieke partner, zieke ouder of het zieke (pleeg)kind

2. A&O Services zendt na ontvangst van de melding een declaratieformulier met toelichting toe aan de werkgever.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

#### **Artikel 5 – Hoogte van de vergoeding**

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

#### **Artikel 6 – Uitbetaling**

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

#### **Artikel 7 – Informatieverstrekking**

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

#### **Artikel 8 – Sanctiemaatregelen**

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

#### **Artikel 9 – Slotbepaling**

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



## **Artikel 10 – Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2006.

Dit reglement kan worden aangehaald onder de naam “Verlofreglement Risicofonds Afbouw”.

## REGLEMENT STIMULERING REINTEGRATIE

### Artikel 1 – Werkingsfeer

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

### Artikel 2 – Definities

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

### Artikel 3 – Vergoeding

1. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2<sup>e</sup> ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding wordt door CAO-partijen vastgesteld.
2. Voor werknemers met een leeftijd van 16 tot en met 21 jaar bedraagt de vergoeding 70% van de in artikel 1 vastgestelde vergoeding.
3. Werknemers van wie de afgesproken normale arbeidstijd minder dan 7,5 uur per dag bedraagt ontvangen een vergoeding naar rato van de afgesproken normale arbeidstijd per dag.
4. De vergoeding wordt in opdracht van het Aanvullingsfonds Afbouw verstrekt door A&O Services op basis van een (digitale) aanvraag en door werknemer ingediende declaraties.
5. Op de vergoeding worden uitkeringen en/of andere vergoedingen in verband met reïntegratie-activiteiten of arbeidstherapie uit anderen hoofde in mindering gebracht.
6. De vergoeding wordt in eerste instantie voor maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan
7. Declareren is slechts mogelijk over loonperiodes van 4 weken zoals die ook voor de inning van de premies worden gehanteerd.
8. Aanvragen worden slechts gehonoreerd indien en voorzover er nog budget voor deze regeling beschikbaar is.
9. Indien de werknemer voorafgaande aan de definitieve aanvraag informeert of er voldoende budget aanwezig is ontstaat recht op vergoeding op het moment dat A&O Services per e-mail of brief bevestigt dat er voldoende budget is om een gehele of gedeeltelijke vergoeding te verstrekken.
10. Indien bij de definitieve aanvraag blijkt dat niet aan de voorwaarden die het reglement stelt om in aanmerking te komen voor de vergoeding wordt voldaan vervalt het in lid 6 genoemde recht.
11. Het budget voor de regeling wordt elk jaar voor een periode van één jaar door het bestuur van het Aanvullingsfonds Afbouw vastgesteld

#### **Artikel 4 – Aanvraagprocedure**

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

#### **Artikel 5 – Aanvraagprocedure zonder instemming werkgever**

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

#### **Artikel 6 – Uitbetaling**

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

#### **Artikel 7 – Bezwaar en beroep**

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

#### **Artikel 8 – Informatieverstrekking**

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

## **Artikel 9 – Sanctiemaatregelen**

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

## **Artikel 10 – Slotbepaling**

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

## **Artikel 11 – Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2006

Dit reglement kan worden aangehaald onder de naam "Reglement stimulering reïntegratie".

## VAN TOEPASSING ZIJNDE BEPALINGEN INZAKE ARTIKEL 2A

### 1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

#### Artikel 13 – De arbeidsduur

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

#### Artikel 14 – Overwerk

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

#### Artikel 34 – Korte verzuimen

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

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

#### Artikel 41 – Reisuren

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

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

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

#### Artikel 31 – Vakantie, snipper- en feestdagen

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

#### Artikel 32 – Roostervrije dagen

#### Artikel 33 – Vergoeding Verlofdagen en dagen vrijaf

- Lid 1 en lid 3.

#### Artikel 36B – Palliatief verlof

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

#### Artikel 16 – Algemeen

- Lid 1.

#### Artikel 17 – Groepsindeling en functieomschrijvingen

#### Artikel 18 – Garantielonen

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

- De dispensatieregeling in lid 1.
- Lid 2a.
- Lid 3f.

#### Artikel 19 – Aanvullende loonbepalingen

- Lid 1.

#### Artikel 20 – Prestatiebeloning

#### Artikel 21 – Toeslagen op lonen

- Lid 1 en Lid 2.

**Artikel 22 – Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd**

**Artikel 23 – Beloning verschoven arbeidstijd**

**Artikel 24 – Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen**

**Artikel 25 – Minimumloon**

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar de CAO voor Uitzendkrachten 2004 – 2009.

**5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk**

**Artikel 15 – Tochtvrije arbeid**

- Lid 1 en 2.

**Artikel 26 – Lichtverzuim**

**Artikel 27 – Onwerkbaar weer**

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

Voor lid 2a geldt dat alleen onderstaande tekst geldt:

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

**Artikel 57 – Verpakkingsmaterialen en asbest**

**Artikel 58 – Stichting Arbouw**

- Lid 2 en lid 4.

**Artikel 59 – Arbo-beleidsplan**

- Lid 7.

**Artikel 60 – Bijzondere bepalingen**

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

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

Voor UTA-personeel zijn de onderstaande bepalingen van toepassing.

## **1. Maximale werktijden en minimale rusttijden**

### **Artikel 67 – Arbeidsduur**

#### **Artikel 69 – Overwerk**

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

#### **Artikel 76 – Kort verzuim**

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

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

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

### **Artikel 70 – Vakantie- en feestdagen**

- Lid 1 t/m lid 7, lid 12 en lid 13

### **Artikel 71 – Roostervrije dagen**

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

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

### **Artikel 78B – Palliatief verlof**

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

### **Artikel 68A – Lonen**

- Lid 3 t/m lid 9 en lid 13

### **Artikel 68B – Functie- en beloningsstructuur**

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar de CAO voor Uitzendkrachten 2004 – 2009.

## **5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk**

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

Inzake naleving zijn onderstaande bepalingen van toepassing.

**Individuele arbeidsovereenkomst**

Artikel 10 lid 2

**Arbeid**

Artikel 12 lid 7 a t/m d

**Loon**

Artikel 16 lid 4 a

Artikel 20 lid 9

**Arbeidsomstandigheden**

Artikel 58 A

Artikel 59 A

**Arbeidsvoorwaarden UTA personeel**

Artikel 64