

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR DE MORTEL- EN  
MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN  
1 APRIL 2006 T/M 31 MAART 2007

## **INHOUDSOPGAVE**

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

### **HOOFDSTUK 1 – DE OVEREENKOMST**

ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst.....	6
ARTIKEL 3 - Werkingssfeer.....	6
ARTIKEL 4 - Dispensaties.....	7
ARTIKEL 5 - Bedrijfsreglement.....	7
ARTIKEL 6 - Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen .....	7

### **HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN**

ARTIKEL 7 - Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties .....	8
ARTIKEL 8 - Verplichtingen van de werkgever.....	8
ARTIKEL 9 - Verplichtingen van de werknemer.....	9
ARTIKEL 10 - Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel .....	10
ARTIKEL 11 - Fusie en bedrijfssluiting .....	10
ARTIKEL 12 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming .....	11

### **HOOFDSTUK 3 - DIENSTVERBAND**

ARTIKEL 13 - Indiensttreding en ontslag.....	11
ARTIKEL 14 - Gewetensbezwaren.....	13
ARTIKEL 15 - Uitzendkrachten.....	13

### **HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

ARTIKEL 16 - Arbeidsduur en werktijden .....	13
ARTIKEL 17 - Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder .....	15
ARTIKEL 18 - Overwerk en verschoven werktijd.....	16

### **HOOFDSTUK 5 – VERLOF EN FEESTDAGEN**

ARTIKEL 19 - Feestdagen.....	18
ARTIKEL 20 - Verlof en vrijaf.....	18
ARTIKEL 21 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon.....	21
ARTIKEL 22 - Bijzonder verlof.....	23

## HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 23 - Indeling werknemers in groepen, garantielonen .....	24
ARTIKEL 24 - Loonbetaling .....	24
ARTIKEL 25 - Aanvullende loonbepalingen.....	24
ARTIKEL 26 - Prestatietoeslag.....	25
ARTIKEL 27 - Premie schadevrij werken.....	25
ARTIKEL 28 - Vakantietoeslag.....	26
ARTIKEL 29 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag.....	26
ARTIKEL 30 - Onwerkbaar weer .....	27

## HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 31 - Bovenwettelijke uitkeringen .....	27
ARTIKEL 32 - (Her)verzekering bij ziekte .....	29
ARTIKEL 33 - Arbeidsongeschikte werknemers.....	30
ARTIKEL 34 - Ongevallenverzekering.....	31
ARTIKEL 35 - Voorzieningen bij overlijden.....	31
ARTIKEL 36 - Bedrijfsgezondheidszorg .....	31
ARTIKEL 37 - Arbo beleidsplan.....	32
ARTIKEL 38 - Arbo-contactpersoon .....	33
ARTIKEL 39 - Radiografische besturing.....	33

## HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 40 - Vergoedingen en toeslagen.....	33
ARTIKEL 41 - Vergoeding reiskosten woon-werk.....	35
ARTIKEL 42 - Reiskostenvergoeding .....	36
ARTIKEL 43 - Scholing.....	36

## HOOFDSTUK 9 – COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 44 - Pensioen .....	37
ARTIKEL 45 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006 ..	38
ARTIKEL 46 - Vroegpensioen .....	38
ARTIKEL 47 - VUT .....	39
ARTIKEL 48 - Aanvullingsregeling bij vroegpensioen .....	39
ARTIKEL 49 - Premie VUT-, vroegpensioen- en aanvullingsregeling bij vroegpensioen ....	39
ARTIKEL 50 - Levensloop.....	40

ARTIKEL 51 - Verzekering van het ANW-hiaat .....	40
ARTIKEL 52 - Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen .....	40
ARTIKEL 53 - Aanvullingen op WW-uitkeringen.....	40

## BIJLAGEN

Bijlage I - Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage IV van de CAO .....	41
Bijlage II - Voorwaarden vervroegde uittreding betonmortelindustrie .....	51
Bijlage IIA - Aanvullingsregeling Vroegpensioen.....	59
Bijlage III - Door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen .....	72
Bijlage IV - Functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, hoger technisch en administratief personeel.....	73
Bijlage V - Protocollen.....	78
Bijlage VI - Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie.....	83
Bijlage VII - Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemaktoeslagen .....	87
Bijlage VIII - Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO .....	88
Bijlage IX - Overzicht cursusaanbod .....	92
Bijlage X - Voorbeeld van een arbeidsovereenkomst .....	94
Bijlage XI - Adressen organisaties .....	95
Bijlage XII - Trefwoordenlijst .....	96

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Tussen de ondergetekenden:

De Vereniging van Ondernemingen van Betonmortelfabrikanten in Nederland, gevestigd te Veenendaal;  
als partij ter ene zijde en

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

elk als partij ter andere zijde;

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

### ARTIKEL 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. **Betonmortel**

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

b. **Prefab metselspecie**

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

c. **Partijen**

Werkgevers- en werknemersorganisaties die deze CAO hebben ondertekend.

d. **Werkgever/Onderneming**

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

e. **Werknemer**

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

f. **Personeelsvertegenwoordiging**

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

g. **Bedrijfsreglement**

Het reglement bedoeld in artikel 5 van deze overeenkomst.

**h. Garantieloon**

Onder het garantieloon wordt verstaan het loon waarop werknemers vallende onder deze CAO en ingedeeld in de groepen I t/m V van bijlage I voor volwassen werknemers en in de leeftijd van 16 t/m 19 jaar voor jeugdige werknemers, ten minste recht hebben.

**i. Bruto individueel overeengekomen loon**

Onder het bruto overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de al of niet van toepassing zijnde toeslag voor voorlieden of meesterknechts, alsmede de overeengekomen prestatietoeslag.

**j. Cordares**

De relevante werkmaatschappij(en) van Cordares.

**k. UWV**

De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen

## HOOFDSTUK 1 – DE OVEREENKOMST

### ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2007. De CAO eindigt van rechtswege. Gedurende de periode dat tussen partijen nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten, blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht.

### ARTIKEL 3 - Werkingssfeer

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

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

die de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden uitsluitend of in hoofdzaak uitoefenen.

De onderdelen d. en e. van dit artikel lid zijn niet van toepassing voor zover de andere werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor het Bouwbedrijf, de CAO voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in de bouwbedrijven en de CAO betreffende Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Uitvoerend, Technisch en Administratief personeel in de bouwbedrijven. De artikelen 1 lid h en i, 5, 9 lid 5, 16 lid 1.c laatste zin, 16 lid 1.d, 16 lid 2.a, 25 lid 3, 26, 27, 30, 40 lid 2 en 3, 42 lid 2 en 3 en bijlage I, VI en VII zijn niet van toepassing op leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel.

#### **ARTIKEL 4 - Dispensaties**

Afwijkingen van het gestelde in deze collectieve arbeidsovereenkomst, waaromtrent tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties overeenstemming bestaat, behoeven de goedkeuring van de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen.

#### **ARTIKEL 5 - Bedrijfsreglement**

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad, alsmede met de contactlieden zoals genoemd in artikel 12 van deze CAO of bij afwezigheid hiervan na redelijk overleg met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers.

#### **ARTIKEL 6 - Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen**

1. Door partijen is ingesteld de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, welke tot taak heeft:
  - a. Regelmatig overleg tussen partijen betrokken bij deze CAO te waarborgen. Periodiek zal overleg worden gepleegd over de werkgelegenheidssituatie van de bedrijfstak en de gevolgen hiervan voor haar sectoren en ondernemingen. Hierbij kunnen al die zaken aan de orde komen, welke binnen de beïnvloedingssfeer en verantwoordelijkheid liggen van werknemers- en werkgeversorganisatie(s).  
In het bijzonder zullen genoemde organisaties zich hierbij richten op de mogelijkheid om de vakbekwaamheid voor jeugdige werknemers te bevorderen. Evenzo zal in dit overleg gezocht worden naar mogelijkheden om de her- en bijscholing van volwassen werknemers te bevorderen.
  - b. Het op vrijwillige basis verstrekken van adviezen inzake belangrijke onderwerpen met betrekking tot deze CAO op verzoek van werkgevers en werknemers.
  - c. Het verlenen van goedkeuring inzake afwijkingen van deze CAO conform het gestelde in artikel 4, artikel 8 lid 4, artikel 18 lid 1, artikel 20 lid 6c.
  - d. Het doen van een bindende uitspraak op grond van artikel 14 lid 4.
  - e. Het op verzoek van werkgevers en/of werknemers indelen in loongroepen van de categorie overige werknemers, zoals genoemd in bijlage I artikel 2 en 3.
  - f. Het aansturen van voor de uitvoering van CAO-protocollen benoemde subcommissies, het tussentijds bijsturen van de voortgang en rapportage hierover aan CAO-partijen.

2. Voor wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door partij- en ter andere zijde worden aangewezen. Het totaal aantal commissieleden zal niet meer bedragen dan acht.
3. De leden kiezen uit hun midden een voorzitter en een secretaris. Indien de voorzitter uit de werkgeversorganisatie gekozen wordt, zal de secretaris één der werknemersvertegenwoordigers zijn en omgekeerd.
4. De commissie vergadert tenminste vier maal per jaar en voorts zo vaak als nodig is voor de uitoefening van de haar toegewezen taken.
5. Ieder lid van de commissie heeft één stem. De besluiten van de commissie worden genomen met gewone meerderheid van stemmen.
6. De algemene kosten aan de werkzaamheden van de commissie verbonden, worden door elk der partijen voor de helft gedragen.
7. Het secretariaat van de Kleine Commissie is gevestigd: Postbus 383, 3900 AJ Veenendaal.

## **HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN**

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

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

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

### **ARTIKEL 8 - Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in voor de werknemer ongunstige zin van deze overeenkomst afwijken.
3. Wanneer in een onderneming of afdeling het voornemen bestaat 5 werknemers of meer dan wel 25% of meer van het aantal werknemers in een andere functie in te delen dient hieromtrent met de Ondernemingsraad en bij gebreke daarvan met partijen ter andere zijde tijdig overleg te worden gevoerd. Uitgangspunt bij dit overleg zal zijn dat de betrokken werknemers recht behouden op handhaving van hun beloningsniveau. Bij dit overleg zal handhaving van het functieniveau onderwerp van gesprek zijn. Indien voor de handhaving van het functieniveau bij-, her- of omscholing is vereist, dient de werkgever de werknemer daarvoor qua tijd en kosten in de gelegenheid te stellen.
4. De werknemer kan te werk gesteld worden in een andere onderneming dan die van de werkgever, in wiens dienst hij is in de volgende gevallen:
  - a. incidenteel voor een korte tijdsduur;
  - b. In geval van tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere.



In onder a en b genoemde gevallen, zal de arbeid worden verricht onder tenminste dezelfde voorwaarden als wanneer hij in de onderneming van zijn werkgever arbeid verricht. Indien mocht blijken dat de tijdsduur van drie maanden voor omstandigheden genoemd onder sub a en b van lid 4 ontoereikend is, dan dient aan de Kleine Commissie, genoemd in artikel 6 van de CAO, een verzoek tot dispensatie te worden gericht.

5. De werkgever is verplicht uitvoeringsmaatregelen op het gebied van de veiligheid en de hygiëne, welke voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen dienaangaande, te treffen met instemming van de ondernemingsraad of bij afwezigheid hiervan in redelijk overleg met een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
6. De werkgever zal de werknemer in de eerste week van zijn dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het bedrijf betrokken functionarissen. De werknemer zal inzicht worden gegeven omtrent het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken. Hij zal tevens worden geïnformeerd over alle zaken die een goede introductie kunnen bevorderen.
7. De werkgever zal elke vacature kenbaar maken aan het desbetreffende CWI.  
De werkgever zal stimuleren dat meer vrouwen en werknemers uit etnische minderheden een arbeidsplaats verwerven.
8. De werkgever zal in zijn onderneming faciliteiten voor een spaarloonregeling aan zijn werknemers aanbieden.
9. De werkgever is verplicht om voor het personeel, vallende onder deze CAO een ongevallenverzekering af te sluiten, dan wel anderszins voorzieningen te treffen conform het gestelde in artikel 34 van deze CAO.

#### **ARTIKEL 9 - Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen in redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
5. De werknemer is gehouden zich, wat zijn dienst- en schaftijd betreft, te houden aan het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf aanwezige dienstrooster.
6. a. Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever, tenzij deze werkzaamheden van bijkomstige aard zijn. Overtreding van dit voorschrift wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW.

- b. Indien een werknemer in deeltijd langer wenst te werken en van de werkgever geen uitbreiding van zijn aantal uren aangeboden krijgt, mag de werkgever - tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen in het geding zijn - de betrokken werknemer niet met een beroep op artikel 9 lid 6a verhinderen om een dienstbetrekking met een andere werkgever aan te gaan, mits de beide dienstverbanden samen niet meer uren omvatten dan het aantal uren van een voltijd dienstverband krachtens deze CAO.
7. De werknemer is, indien de werkgever dit wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde, alsmede eventueel de bepalingen van het bedrijfsreglement, van toepassing worden verklaard.
8. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7: 670 lid 5 BW jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.
9. De werknemer is, zowel gedurende als na de beëindiging der dienstbetrekking, gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt; dit geldt met name de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de verwerking daarvan, de samenstelling van de producten en de productiecijfers.
10. De werknemer, die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten is verplicht de controlevoorschriften, opgenomen in bijlage VIII van deze CAO, na te leven. Deze verplichting laat onverlet de voorschriften van het UWV ter zake van ziektemeldingen.

#### **ARTIKEL 10 – Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel**

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

#### **ARTIKEL 11 - Fusie en bedrijfssluiting**

1. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, of een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarin betrekken en de SER-fusie-gedragsregels 2000 in acht nemen.
2. a. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten. Voordat over een en ander mededeling zal worden gedaan aan het personeel, zullen de in artikel 12 genoemde contactlieden ingelicht worden over de overwogen maatregelen.
  - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met bedoelde

werknemersorganisaties, alsmede met de ondernemingsraad c.q. de in artikel 12 genoemde contactlieden.

3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met een fusie of bedrijfssluiting zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties en de in artikel 12 genoemde contactlieden, alsmede na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dienen te worden gehouden en welke voorzieningen in verband hiermede kunnen worden getroffen.

## **ARTIKEL 12 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

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

## **HOOFDSTUK 3 – DIENSTVERBAND**

### **ARTIKEL 13 - Indiensttreding en ontslag**

#### **1. Individuele arbeidsovereenkomst**

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

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. Indien na afloop van een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 3 maanden een derde arbeidsover-

eenkomst wordt aangegaan, dient deze derde overeenkomst voor onbepaalde tijd te gelden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.

## **2. Proeftijd**

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

## **3. Beëindiging arbeidsovereenkomst**

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

## **4. Opzegging**

- a. Ten aanzien van de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer wordt verwezen naar het hieromtrent in bijlage III bepaalde.
- b. De opzegging kan uitsluitend geschieden tegen de laatste dag van de kalenderweek en vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.
- c. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie dan wel verplichte snipperdagen als bedoeld in artikel 20 lid 6c vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
- d. De termijn van opzegging die krachtens lid 4a van dit artikel voor de werkgever geldt, wordt in afwijking van het gestelde in artikel 672 BW, verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

## **5. Collectief ontslag**

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

## **6. Onrechtmatig ontslag**

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

Hetzelfde geldt wanneer één der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

## **7. Beëindiging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid**

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

## **ARTIKEL 14 - Gewetensbezwaren**

1. Bij een werknemer kunnen ernstige gewetensbezwaren bestaan ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit.

2. De werknemer die ernstige gewetensbezwaren heeft als genoemd in lid 1, is gehouden de werkgever van deze bezwaren schriftelijk en gemotiveerd in kennis te stellen.
3. De werkgever is verplicht het ernstige gewetensbezwaar dat de werknemer ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan heeft, te eerbiedigen door de betrokken werknemer, zover dit in redelijkheid mogelijk is, vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden. De werknemer is gehouden deze aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid te aanvaarden.
4. Indien door de werkgever aan de werknemer, die zich op ernstige gewetensbezwaren ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan beroept, geen vervangende gelijkwaardige arbeid kan worden aangeboden, is de werkgever gerechtigd het dienstverband met de werknemer te verbreken. Alvorens tot verbreking van het dienstverband wordt overgegaan, zullen werkgever en werknemer de zaak schriftelijk en gemotiveerd voorleggen aan de Kleine Commissie als genoemd in artikel 6 van de CAO. Door de Kleine Commissie zal op verzoek van beide partijen een bindende uitspraak worden gedaan ten aanzien van het al of niet aanwezig zijn van een erkend ernstig gewetensbezwaar, onverminderd de toetsingsbevoegdheid van rechter c.q. uitvoeringsinstelling.

#### **ARTIKEL 15 - Uitzendkrachten**

1. Het inhuren van uitzendkrachten dient zo veel mogelijk te worden vermeden. Indien een bedrijf in verband met tijdelijke drukke werkzaamheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dienen uitsluitend bonafide uitzendbureaus te worden ingeschakeld. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het betreffende uitzendbureau de bepalingen volgens artikel 27 en artikel 40 lid 1 en 3, alsmede volgens Bijlage I artikel 4 dan wel Bijlage IV artikel 2 lid 3 van deze CAO toepast.
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

### **HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

#### **ARTIKEL 16 - Arbeidsduur en werktijden**

1. **Arbeidsduur**
  - a. **Normale arbeidsduur**

De normale arbeidsduur bedraagt 7,2 uur per dag, 36 uur per week en 144 uur per kalenderperiode van vier weken.  
Met inachtneming hiervan bedraagt de normale arbeidsduur per werkdag minimaal zeven en maximaal negen uur.
  - b. **Werkweek**

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

- c. **Dagdienstvenster**  
Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt, gelden de ongemaktoeslagen volgens artikel 29 lid 2 en Bijlage VII.
- d. **Aanvangstijd**  
De arbeid kan worden aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur.

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

## 2. Dienstrooster

- a. Een dienstrooster is een door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling voor de duur van tenminste één werkweek, zoals deze aan het einde van de werkweek daaraan voorafgaand zal zijn vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt. Indien dit rooster door onvoorziene omstandigheden niet uitgevoerd kan worden, zal de wijziging van het rooster minimaal één dag voorafgaand aan de betreffende werkdag aan de werknemer bekend gemaakt worden.
- b. **Dienstrooster en persoonlijke omstandigheden**  
Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, heeft de werknemer de mogelijkheid de aanvangs- en eindtijden van de dagelijkse arbeid en de wekelijkse arbeidstijden aan te passen aan zijn persoonlijke omstandigheden. De individuele aanvangs- en eindtijden worden in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld.
- c. **Dienstrooster en vierdaagse werkweek**  
Het dienstrooster mag een werktijdregeling van vier dagen per werkweek bevatten indien op voornoemde vier dagen tenminste in totaal dertig uren wordt gewerkt.  
Ook indien een dienstrooster een werktijdregeling van vier dagen bevat, heeft de werknemer aanspraak op loon over de volle werkweek. In zo'n geval wordt de werknemer geacht de in een kalenderperiode van vier weken ingeroosterde uren boven de 7,2 uur per werkdag in vrije tijd tot een maximum van 7,2 uur per dag op te nemen in een week waarin sprake is van een ingeroosterde vrije dag. Een en ander onverminderd de voor chauffeurs geldende wettelijke bepalingen.
- d. **Dienstrooster en arbeidstijden**  
Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
- e. **Afwijkende werktijdenregeling**  
Met het oog op wensen ten aanzien van maatwerk van de werkgever of van werknemers zijn de werkgever en de Ondernemingsraad verplicht tot redelijk overleg over een van dit artikel afwijkende werktijdenregeling indien hetzij de werkgever, hetzij de Ondernemingsraad de wens tot desbetreffend overleg te kennen geeft. Zie Bijlage VI.  
Voor de afwijkende werktijdenregeling gelden de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet als uiterste grens. Bovendien bedraagt de normale arbeidsduur per kalenderperiode van 4 weken 144 uur en loopt de werkweek van maandag tot en met vrijdag.  
Daarbij hebben de werkgever en de Ondernemingsraad de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 18 lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 18 blijven onverkort van toepassing.

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

Indien in redelijk overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 18 lid 9 van toepassing.

### 3. Dienstrooster en parttime werken

- a. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken te zijn vastgelegd. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur van een werknemer in deeltijd minder dan 144 uur per kalenderperiode van vier weken zijn, doch niet minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken.
- b. Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en zal worden gehonoreerd, tenzij redelijkerwijs bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.

## ARTIKEL 17 - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

1. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek op basis van een werkdag van 8 uur. Daartoe dient een deel van het loon te worden ingeleverd. Dit deel van het loon wordt bepaald op basis van het aantal uren dat in het betreffende jaar minder wordt gewerkt ten opzichte van de eerdere situatie. Een flexibele invulling, waarbij toch gedurende een aantal weken vijf dagen van 7,2 uur wordt gewerkt, kan tot de mogelijkheden behoren. Werkgever en werknemer dienen hierover overeenstemming te hebben bereikt.
2. In het kader van de (vroeg)pensioenopbouw dienen werkgever en werknemer de (vroeg)pensioenpremie te blijven betalen zoals die verschuldigd zou zijn geweest bij voortzetting van de eerdere situatie.
3. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder voor een vierdaagse werkweek kiest, blijven uitkeringen in het kader van VUT en aanvullingen op (vroeg)pensioen gebaseerd op het loon van een volledige werkweek. De kosten daarvan worden gefinancierd uit de middelen van de SVM.
4. Een werknemer van 55 jaar of ouder die kiest voor een vierdaagse werkweek en recht krijgt op een WW- of WAO-uitkering, komt in aanmerking voor een aanvulling op deze uitkering. De uitkering wordt in principe aangevuld tot het niveau van de WW- of WAO-uitkering die werknemer zou hebben ontvangen, als hij voorafgaand aan werkloosheid of arbeidsongeschiktheid een volledige werkweek zou hebben gehad. De werknemer dient voor deze aanvulling een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvulling zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW-/WAO-aanvullingen oudere werknemers van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvulling wordt gefinancierd uit SFM.
5. De werknemer van 55 jaar of ouder die voor een vierdaagse werkweek kiest, heeft recht op een vaste vrije dag per week, in overleg met hem vast te stellen door de werkgever. Deze vaste vrije dag wordt in beginsel telkens voor een periode van twee maanden vastgesteld. Een wijziging dient minimaal twee weken voor de aanvang van een nieuwe periode van twee maanden door de werkgever, in overleg met de werknemer, te zijn vastgesteld. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de vaste vrije dag incidenteel worden verschoven naar een andere dag.

## ARTIKEL 18 – Overwerk en verschoven werktijd

### 1. Overwerk

Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid:

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

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

### 2. Overwerk en maximale arbeidstijd

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

### 3. Overwerk op zondag en christelijke feestdagen

Op zondag mag geen overwerk worden verricht tenzij ontheffing hiertoe wordt verkregen op een daartoe schriftelijk ingediend verzoek bij de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransport-ondernemingen als bedoeld in artikel 6.

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

### 4. Overwerk in het loon begrepen

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

### 5. Geen overwerk

Geen overwerk is:

- a. arbeid, welke verricht wordt voor het inhalen van verzuimde dagen of uren niet zijnde geoorloofd verzuim, bijzonder verlof of feestdagen zoals bedoeld in de artikelen 19, 21 en 22;
- b. arbeid, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid wordt verricht tussen 05.00 en 18.00 uur, de dagelijkse schaftijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan werknemer wordt bekend gemaakt.

### 6. Overwerk en de oudere werknemer

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

### 7. Overwerk en de arbeidstijdenwet

De werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag niet langer zijn dan in totaal 11 uur, conform de standaardregeling Arbeidstijdenwet. In overleg met de OR dan wel met een representatieve personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken. In dat geval geldt de overlegregeling Arbeidstijdenwet.



8. Overwerk en tijd voor tijd  
Overwerkuren worden in beginsel omgezet in vrije tijd. Daarbij wordt ook het overwerkpercentage omgezet in vrije tijd. De werknemer moet de vrije tijd in overleg met werkgever binnen drie maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. Een vrije dag is 7,2 uur en een halve vrije dag is 3,6 uur. De werknemer kan niet verplicht worden de vrije tijd in halve dagen op te nemen. Bestaande afspraken van vóór 1 maart 1989 over het opnemen van overwerkvergoedingen in vrije tijd of geld voor wat betreft de salarisgroepen I, II, III en IV van bijlage IV blijven van kracht. Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld. Het tijdstip van opnemen in vrije tijd wordt in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.
9. Overwerk en uitbetalen  
De werknemer kan in plaats van omzetting in vrije tijd vragen om uitbetaling in geld. Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld.
10. Overwerk en beloning  
De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 29 lid 3.
11. Verschoven werktijd  
In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid zoals deze is bepaald in artikel 16 lid 1a te verrichten buiten de grenzen genoemd in artikel 16 lid 1c .  
Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemakkentoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 29 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerkbe-  
palingen zoals beschreven in dit artikel.  
In geval van verschoven werktijd dient tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag (volgens dienstroosters) een rustperiode van minimaal 11 uur in acht genomen te worden. Deze rustperiode kan eenmaal per week worden ingekort tot 8 uur. Over eventuele niet gewerkte uren dient het bruto individueel overeengekomen loon te worden betaald.  
  
Per week kan slechts één keer sprake zijn van bijzondere gevallen.
12. Berekeningsvoorbeelden  
In bijlage VII bij deze CAO zijn een aantal voorbeelden gegeven voor de berekening van overuren- en ongemakkentoeslagen.

## HOOFDSTUK 5 – VERLOF EN FEESTDAGEN

### ARTIKEL 19 - Feestdagen

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

## ARTIKEL 20 - Verlof en vrijaf

### 1. Vakantie

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

### 2. Aantal vakantiedagen

- a. Het recht op verlof met behoud van loon omvat per vakantiejaar voor
- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| werknemers beneden 18 jaar         | 29 werkdagen |
| werknemers van 18 t/m 49 jaar      | 25 werkdagen |
| werknemers van 50 jaar             | 26 werkdagen |
| werknemers van 51 jaar             | 27 werkdagen |
| werknemers van 52 jaar             | 28 werkdagen |
| werknemers van 53 jaar             | 29 werkdagen |
| werknemers van 54 jaar             | 30 werkdagen |
| werknemers van 55 jaar             | 32 werkdagen |
| werknemers van 56 jaar             | 33 werkdagen |
| werknemers van 57 jaar             | 34 werkdagen |
| werknemers van 58 jaar             | 35 werkdagen |
| werknemers van 59 jaar t/m 64 jaar | 36 werkdagen |

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

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

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

De werknemer, genoemd onder artikel 20 lid 2a, die na 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 augustus van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde recht op een evenredig deel van de vakantie.

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

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

### 5. Aaneengesloten vakantie

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

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

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

- b. Ingeval een werknemer, indien het onder a bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer, behoudens de werknemer genoemd onder c:
  - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
  - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of
  - 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
  - 4. bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
- c. Op een werknemer, die aansluitend aan zijn schoolperiode bij een werkgever in dienst is getreden, en tengevolge hiervan nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen is artikel 7: 628 BW integraal van toepassing, indien het onder a bepaalde van toepassing is.
- d. Indien de werknemer de hem toekomende aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen vóór 31 december volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

## 6. Snipperdagen

- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de snipperdagen worden verstaan alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 19 en de dagen van geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 21, alsmede de 3 weken aaneengesloten zomervakantie.
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is de werkgever bevoegd, echter zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, twee snipperdagen aan te wijzen, die voor het gehele bedrijf zullen gelden. Onder gelijke omstandigheden is de werkgever bevoegd, evenwel na goedkeuring van de Kleine Commissie en na instemming van de Ondernemingsraad, resterende snipperdagen als verplichte snipperdagen aan te wijzen.
- d. Voor de duur van dit contract zijn voor de gehele bedrijfstak de navolgende verplichte snipperdagen aangewezen:  
voor het vakantiejaar 2006/2007: 26 mei en 27, 28 en 29 december 2006 en 2 en 3 januari 2007.
- e. De data voor eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.  
Het recht van de werknemer op een aldus vastgestelde vrije snipperdag kan hem door de werkgever niet meer worden ontnomen, indien laatstgenoemde hierop terug wenst te komen op een datum, later dan 10 dagen vóór de vastgelegde vrije snipperdag.
- f. Indien de werknemer de hem toekomende snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 31 december volgende op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- g. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 5 werkdagen vallen, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.
- h. In verband met de herdenking van de bevrijding van Nederland geldt 5 mei met ingang van het jaar 2000 eens in de vijf jaar als een doorbetaalde vrije dag.

## 7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

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

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

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

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, alsmede in artikel 21 lid 2 sub b onder 1, 3, 4 en 6 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de in sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 21 lid 2 sub b onder 1, 3 en 4 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.  
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

## 9. Vakantie bij ontslag

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

## 10. Berekening bedrag doorbetaald loon en vergoeding

Met betrekking tot het doorbetalen van het loon, als bedoeld in lid 2 en met betrekking tot het bedrag, als bedoeld in lid 9 sub b, is het bepaalde in artikel 21 lid 5 van toepassing.

## 11. Uitvoeringsbepalingen

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

## 12. Palliatief verlof

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

## 13. Kortdurend zorgverlof

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

## 14. Onbetaald verlof

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

## ARTIKEL 21 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (7: 627 BW).
2. In afwijking van het anders en overigens in artikel 7: 629 BW en de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid het in artikel 31 hieromtrent bepaalde.
  - b. Voor zover het binnen de gestelde arbeidstijd noodzakelijk is heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk tenminste 3 dagen van tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis geeft.
    1. Bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen.
    2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 19, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
    3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
    4. Bij bevalling van de echtgenote: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 19, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
    5. Bij het huwelijk van een eigen kind, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, ouder, schoonouder,

- grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisge-  
noot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend), pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgeenoot: 1 werkdag.
  7. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
  8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende redenen en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest: ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend.
  9. Bij ondertrouw en bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, tenzij deze verplichting is ontstaan door eigen schuld of nalatigheid van de werknemer: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 werkdag.
  10. Voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
  11. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
  12. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer: 1 werkdag
  13. Voor dokters- en tandartsbezoek: maximaal 2 uur per bezoek, indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer en maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.
  14. De werknemer van 62 jaar en ouder heeft recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem bruto individueel overeengekomen loon worden doorbetaald gedurende ten hoogste 3 werkdagen, voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering.
  15. In geval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen verlof per jaar ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van de partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren.
  16. Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
  17. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.
3. Voor de werknemers, die arbeid buiten de woonplaats verrichten (artikel 42 lid 2), zal de werkgever in geval van verzuim om de onder lid 2 sub b onder 1 t/m 7 vermelde redenen, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, voor zover niet van de gebruikelijke reisgelegenheid gebruik kan worden gemaakt of de reis buiten de gebruikelijke reizen valt en de werknemer als gevolg daarvan extra kosten moet maken, alsmede de duur van deze reis tegen het voor de werknemer vastgestelde garantieuurloon respectievelijk salaris vergoeden.
  4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in geval van schorsing van de werknemer in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 5.
  5. Onder loon wordt in dit artikel verstaan:  
Het gederfde inkomen over de door de afwezigheid van de werknemer vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend aan de hand van het garantieuurloon volgens artikel 4 van bijlage I, even-

tueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 26 en 40 van deze CAO in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel geldt het overeengekomen loon met inachtneming van bijlage IV.

6. Voor de toepassing van lid 2 wordt aan een echtgenoot c.q. echtgenote gelijkgesteld de ongehuwde persoon van het eigen of andere geslacht waarmee werknemer een gezamenlijke huishouding voert, mits een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan werkgever is overgelegd, en de ongehuwde persoon waarmee werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan.
7. De werknemer, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt, heeft recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.

## **ARTIKEL 22 - Bijzonder verlof**

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

## **HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN**

### **ARTIKEL 23 - Indeling der werknemers in groepen, garantielonen**

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

### **ARTIKEL 24 - Loonbetaling**

1. De werkgever is verplicht het loon, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, op de overeengekomen betaaldag, aan de werknemer uit te betalen. Daarbij dient een loonstrook te worden verstrekt. Op de loonstrook moet duidelijk leesbaar vermeld staan:
  - a. naam van de werknemer;
  - b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
  - c. bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, overwerkgeld ofwel andere beloningen en loonheffing;
  - d. inhouding van loonheffing, alsmede het bedrag van de door de werkgever betaalde pensioenpremie;

- e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.
2.
  - a. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen.
  - b. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op andere wijze dan in contant geld, zoals door middel van bank- of giro-overmaking dan wel per giro- of bankcheque te doen geschieden.
3. De werkgever zal aan zijn werknemers, vallend onder deze CAO, die op 31 december van enig jaar bij hem in dienst zijn of bij hem in dienst zijn geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premie-inhoudingen. Hij zal dit uiterlijk doen vóór 1 maart van het daaropvolgende jaar.
4. **Vakbondscontributie**  
Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon in november/december, conform de regeling "fiscaal voordelige vakbondscontributie", zolang deze fiscale regeling van kracht is.

## **ARTIKEL 25 - Aanvullende loonbepalingen**

1. **Volwassen werknemer**  
Onder een volwassen werknemer wordt verstaan een werknemer van 20 jaar of ouder.
2. **Herziening garantieloon c.q. salaris jeugdige werknemers**
  - a. Het garantieloon c.q. salaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van de eerste loonweek volgende op de loonweek, waarin de verjaardag valt, herzien.
  - b. Gehuwde jeugdige werknemers zullen het garantieloon c.q. salaris ontvangen van een twee jaar oudere werknemer uit de betreffende salarisgroep.
3. **Lonen voorlieden of meesterknechts**
  - a. Voor voorlieden of meesterknechts zal het voor hun groep rechtens geldende garantie-uurloon worden verhoogd met 20 %. Deze verhoging kan ten hoogste 25 % bedragen, indien en voor zolang door betrokkene niet in tarief wordt gewerkt.
  - b. Onder voorlieden of meesterknechts worden verstaan zij, die leiding geven aan tenminste vijf werknemers.
4. **Minimumloon**  
Indien het op grond van deze overeenkomst verdiende brutoloon per week minder bedraagt dan het door de bevoegde organen in het kader van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag vastgestelde wettelijke minimumloon, zal de werkgever de werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.  
Onder brutoloon wordt in dezen verstaan het garantieloon verhoogd met de eventuele oververdiensten volgens artikel 26 van deze CAO respectievelijk het overeengekomen salaris.

## **ARTIKEL 26 - Prestatietoeslag**

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



## **ARTIKEL 27 - Premie schadevrij werken**

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

Bijlage 1 artikel 2: Allround mengmeester, mengmeester, assistent-mengmeester, allround kraanmachinist, kraanmachinist, assistent kraanmachinist, chauffeur, allround chauffeur, allround chauffeur met ervaring, cementpompmachinist, laadschopmachinist, allround laadschopmachinist.

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

Het recht op een premie ontstaat indien de betreffende functionaris gedurende een kalenderkwartaal heeft gewerkt zonder schade door zijn schuld. Deze premie is op 31 december 2005 vastgesteld op € 27,68 en op 1 juli 2006 op € 27,95 per maand na ieder kwartaal dat men schadevrij heeft gewerkt. Indien binnen een kalenderkwartaal een geval van schade zich heeft voorgedaan wordt de premie niet betaald. Na het eerstvolgende schadevrije kalenderkwartaal zal de premie wederom per maand uitbetaald worden. Mocht blijken dat de schade buiten de schuld van de werknemer is ontstaan, dan zal met terugwerkende kracht de premie over de betreffende maanden alsnog worden voldaan.

Het tijdstip waarop de premie aan de werknemer zal worden uitbetaald wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.

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

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

## **ARTIKEL 28 - Vakantietoelage**

1. De vakantietoelage bedraagt 8% van 52 x het bruto individueel overeengekomen weekloon dat wordt genoten in de eerste volle kalenderweek waarin 1 juli van het betreffende vakantiejaar valt. Een en ander behoudens maatregelen van de overheid ter zake van de vakantietoelage. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel bedraagt de vakantietoelage 8% van het bruto jaarsalaris.
2. De werknemers, die na 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn getreden, ontvangen een vakantietoelage naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen waarop zij op grond van artikel 20 lid 3 van deze CAO bij de aanvang van de vakantie recht hebben.
3. Bij beëindiging van het dienstverband, ook in geval van proeftijd, heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoelage als bedoeld in lid 1, voor zover deze toeslag nog niet ontvangen is. De toeslag wordt berekend naar rato van de gewerkte perioden van twee weken vanaf 1 september tot het moment van uit dienst treden.
4. De vakantietoelage wordt uitbetaald in de maand juni, of, indien er geen bedrijfsvakantie wordt gegeven, in de periode waarin de overige werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vakantie op te nemen, doch uiterlijk in de maand juni.

## **ARTIKEL 29 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoelage**

### **1. Uurinkomen**

Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het garantieuurloon, verhoogd met de eventuele prestatietoelage volgens artikel 26 respectievelijk het overeengekomen salaris op urba-

sis. Op basis hiervan worden de toeslagen berekend.

## 2. Ongemakkentoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 18 recht heeft op een ongemakkentoeslag gelden de volgende percentages:

I. 25% voor uren tussen 18.00 en 00.00 uur

II. 30% voor uren tussen 00.00 en 06.00 uur.

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage VII.

## 3. Overwerktoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 18 recht heeft op een overwerktoeslag en kiest voor beloning in geld dan wordt de uurwaarde met de volgende percentages verhoogd:

I. 30% voor uren tussen 05.00 en 20.00 uur

II. 60% voor uren tussen 20.00 en 05.00 uur

III. 100% voor uren vallende tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur of voor arbeid verricht op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag

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

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

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage VII.

## 4. Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag

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

## ARTIKEL 30 – Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt wanneer en hoe lang tengevolge van vorst of de aanwezigheid van een sneeuwdek niet kan worden gewerkt, in welk geval, na overleg met de betrokken werknemers, zal worden nagegaan door wie wel en door wie niet gewerkt zal worden.  
In geval van verhindering zal de werkgever aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de uitkering van het uitkeringsorgaan tot 100% van een evenredig deel van 36x het garantiëuurloon van de betrokken werknemer, verhoogd met de gemiddelde oververdiensten volgens artikel 26 en 40.
- b. Het in sub 1a bepaalde geldt voor zover deze aanvulling niet door het uitkeringsorgaan op de uitkering in mindering wordt gebracht. Ingeval op grond van algemene overwegingen extra uitkeringen plaatsvinden, zullen deze extra uitkeringen in mindering worden gebracht op de aanvullingen omschreven onder 1a van dit artikel.
2. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de in lid 1 bedoelde tijd ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem het voor deze werkzaamheden vastgestelde garantiëuurloon te betalen. Dit garantiëuurloon zal niet lager zijn dan het uurloon dat hij bij zijn normale werkzaamheden ontvangt.

## HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### ARTIKEL 31 - Bovenwettelijke uitkeringen

#### 1. Arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke)

##### a. Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> ziektejaar

Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke) van de werknemer zijn van toepassing:

- de bepalingen van de Ziektewet;
- bijlage VIII van deze CAO inzake voorschriften en sancties gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid;
- de voorschriften welke door of namens het UWV nader worden gegeven, met dien verstande dat de werknemer terzake van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken het individueel overeengekomen loon behoudt dat de werknemer zou hebben genoten, ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, onverlet de sancties die de werkgever conform bijlage VIII van deze CAO kan opleggen.

Onder individueel overeengekomen loon wordt hier verstaan het bruto individueel overeengekomen loon ex art. 1 lid i. eventueel verhoogd met de oververdiensten volgens art.18 lid 11, art. 40 lid 1, 2 en 6 en art. 27 van deze CAO.

Indien de werknemer overwerk heeft verricht op minimaal 75% van het aantal gewerkte dagen in het jaar, voorafgaand aan de eerste ziektedag, wordt bij de bepaling van het door te betalen loon bij arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met het gemiddeld aantal overwerkuren in de voorafgaande 13 weken met een maximum van 7,5 uur per week.

##### b. Loondoorbetaling 2<sup>e</sup> ziektejaar

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

##### c. Reïntegratiebonus

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

##### d. Pensioenopbouw

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

##### e. Verlenging loondoorbetalingverplichting

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

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

##### f. Eenmalige uitkering

Werknemers die op 1 november van het betreffende kalenderjaar een uitkering krachtens de WAO of de IVA ontvangen en die bij werken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid onder

deze CAO vielen, hebben recht op een eenmalige uitkering. Deze uitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.

Deze uitkering bedraagt voor WAO-uitkeringsgerechtigden (bruto):

<b>Percentage arbeidsongeschiktheid</b>		<b>december 2006</b>
80% of meer:	minimaal	€ 550,10
65-80%:	minimaal	€ 440,09
55-65%:	minimaal	€ 357,57
45-55%:	minimaal	€ 302,56
35-45%:	minimaal	€ 247,55

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

De genoemde bedragen per december 2006 zijn inclusief de door CAO-partijen overeengekomen verhoging van 2,5%.

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

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

Deze regeling wordt gefinancierd uit de bijdrage voor het SFM als genoemd in artikel 52 lid 3.

**g. Aanvulling 1<sup>e</sup> WAO-jaar**

Bij volledige arbeidsongeschiktheid (80% of meer) wordt het loon van de arbeidsongeschikte werknemer gedurende het eerste WAO-jaar door de werkgever aangevuld tot 75% van het laatstverdiende loon.

**2. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden**

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

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

**3. Aanstellingskeuring**

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

**ARTIKEL 32 - (Her)verzekering bij ziekte**

De loondoorbetalingsverplichting tijdens de arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke) ex artikel 31 lid 1 sub a en b, voorafgaande aan de uitkering krachtens de ZW, alsmede voor dat gedeelte van het loon dat deze uitkering te boven gaat, dan wel in plaats van de uitkering krachtens de ZW, inclusief de nevenverstrekkingen kan door de werkgever worden uitgevoerd via een (her)verzekering. Indien de werk-

gever m.b.t. zijn loondoorbetalingverplichting overgaat tot enige vorm van (her)verzekering van zijn risico, dienen de volgende voorwaarden minimaal in acht genomen te worden:

- de werkgever of diens vertegenwoordiger is de verzekeringnemer;
- de (her)verzekering dient betrekking te hebben op alle werknemers van zijn onderneming, die ressorteren onder deze CAO;
- op basis van individuele gegevens van werknemers mag geen risicoselectie door de verzekeraar of verzekeringnemer toegepast worden;
- het verzoeken om gezondheidsverklaringen of gezondheidswaarborgen van individuele werknemers is niet toegestaan;
- de verzekeraar is verplicht om alle werknemers te accepteren en de premie vast te stellen op basis van anonieme statistische gegevens, waarover verzekeringnemer reeds beschikt;
- de kosten van de (her)verzekering zijn volledig voor rekening van de verzekeringnemer.

Onder nevenverstrekkings wordt verstaan het werkgeversdeel van de premie die door de werkgever moet worden afgedragen inzake Aanvullingsfonds WW en Pensioen.

Bij de bepaling van het door te betalen loon bij ziekte wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal overwerkuren in de voorafgaande 13 weken, met een maximum van 7,5 uur per week, onder voorwaarde dat op minstens 75% van de gewerkte dagen in het aan de eerste ziektedag voorafgaande jaar is overgewerkt. Overwerkuren zijn de uren die gewerkt zijn buiten de normale, algemeen gebruikelijk te achten arbeidsduur.

De totstandkoming van enige vorm van (her)verzekering geschiedt met instemming van de Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, alsmede met de contactlieden zoals genoemd in artikel 12 van de CAO, of bij afwezigheid hiervan in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van werknemers. Van het besluit en de wijze waarop de (her)verzekering tot stand zal komen worden de werknemers schriftelijk in kennis gesteld.

### **ARTIKEL 33 - Arbeidsongeschikte werknemers**

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

de Arbodienst van de werkgever voor initiatie van een plan van aanpak. Op basis van het plan van aanpak wordt een reïntegratieplan opgesteld.

Het reïntegratieplan wordt opgesteld aan de hand van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling, een beroepskeuzetoets en een onderzoek naar de scholingsmogelijkheden van de betrokkene. Het plan richt zich op een concreet aangeduide functie of groep van functies.

- c. Inschakeling van een reïntegratiebedrijf geschiedt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever. Indien een ingeschakeld reïntegratiebedrijf naar de mening van de werknemer in gebreke blijft bij de uitvoering van de overeengekomen taken, dan zal de werknemer zich in eerste instantie wenden tot de werkgever. De werkgever zal het reïntegratiebedrijf bewegen tot adequate uitvoering van de diensten.  
Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het inschakelen van een ander reïntegratiebedrijf.
  - d. In geval waarin de werknemer fundamentele bezwaren heeft tegen het reïntegratiebedrijf kan hij dit voorleggen aan de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen. Deze kan een second opinion vragen bij een ander reïntegratiebedrijf op kosten van de werkgever.
6. (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die zich laten omscholen, hebben gedurende hun omscholing recht op een aanvulling op hun uitkering van 10% van het dagloon ten laste van de laatste werkgever, mits de betrokken werknemer na omscholing terugkeert in de betonmortelindustrie. In afwijking van art. 16 lid 3 kan de arbeidsduur van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in deeltijd minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken zijn.

#### **ARTIKEL 34 – Ongevallenverzekering**

Conform artikel 8 lid 9 is de werkgever verplicht om voor het personeel, vallende onder deze CAO een ongevallenverzekering af te sluiten, dan wel anderszins voorzieningen te treffen, met als verzekerde bedragen (bij een voltijd dienstverband) minimaal € 25.000,- bij overlijden en € 50.000,- bij blijvende algehele invaliditeit van het personeelslid. Op deze bedragen zijn de geldende belasting- en sociale wetten van toepassing.

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

De genoemde bedragen zullen elke 5 jaar worden herzien, voor het eerst per 1 maart 2006.

#### **ARTIKEL 35 - Voorzieningen bij overlijden**

##### **1. Vervoer stoffelijk overschot**

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

##### **2. Uitkering**

Indien een werknemer tijdens het dienstverband komt te overlijden, is de werkgever gehouden de nabestaande het loon van de overleden werknemer door te betalen tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.

Nabestaanden zijn:

- de partner (getrouwd/samenwonend) van de overledene, mits men "een gezamenlijke huishouding" voerde, zoals de wet dat noemt. Of (als zo'n partner er niet is):
- de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Of (als deze er niet zijn):

- hij of zij met wie de overledene samenwoonde en voor wie hij of zij kostwinner was.

## ARTIKEL 36 - Bedrijfsgezondheidszorg

1. In het kader van een adequaat ziekteverzuimbeleid is de werkgever verplicht om zich ten behoeve van de werknemers aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst. Deze aansluiting houdt ten minste het volgende in:
  - a. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie. De werkgever kan zich daarbij laten adviseren en ondersteunen door de arbodienst. De risico-inventarisatie en -evaluatie dient te zijn getoetst door de arbodienst.
  - b. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek, gericht op het voorkomen van gezondheidsschade ten gevolge van de risico's als bedoeld onder a.  
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek vangt aan op de leeftijd van 30 jaar en vervolgens op de leeftijden van 35, 40, 45, 50, 53, 56, 58 en 60 jaar, daarna individueel op indicatie.  
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek houdt ten minste in:
    - arbeidsanamnese en gezondheidsanamnese
    - onderzoek algemene gezondheid
    - zintuigenonderzoek, waaronder audiogram
    - longfunctieonderzoek
    - electrocardiogramEen aanstellingskeuring bij indiensttreding van een werknemer zal worden beschouwd als een eerste periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek en bestaat uit dezelfde elementen.
  - c. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot het bezoeken van een arbeidsgezondheidkundig spreekuur.
  - d. Indien het contact tussen werknemer en arbodienst daartoe aanleiding geeft, kan de arbodienst zonodig een procedure adviseren om tot verbetering van arbeidsomstandigheden te komen.  
Naast voornoemde preventieve maatregelen dient de werkgever te voorzien in de sociaal-medische begeleiding van zieke of arbeidsongeschikte werknemers door de arbodienst. Deze begeleiding kan onder meer bestaan uit individuele begeleiding via spreekuren, advies aan werkgever, werknemer, huisarts of specialist in geval van revalidatie, aanpassing van de functie, wijziging van de werkomstandigheden en het geven van voorlichting. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot medewerking aan een reïntegratieplan. Het initiatief hiertoe dient binnen 13 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid genomen te worden.
2. De werkgever is verplicht het ziekteverzuim in zijn onderneming te registreren aan de hand van een ziekteverzuimregistratiesysteem. De ondernemingsraad dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers heeft inzage in dit systeem en door de werkgever wordt periodiek gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.  
Met het oog op beleidsbeïnvloeding zal de werkgever ten minste eenmaal per jaar relevante gegevens beschikbaar stellen aan sociale partners. Relevante gegevens zijn: verzuimmeldingsfrequentie en verzuimduur naar locatie en/of productie-eenheid en CAO-functiegroep en het gevoerde beleid om tot werkhervatting te komen.

3. De werkgever is verplicht om beroepsgebonden aandoeningen te registreren in overleg met de arbodienst, onverlet latend de wettelijke verplichting van melding van beroepsziekten bij de Arbeidsinspectie. De werkgever is verplicht deze geregistreerde gegevens jaarlijks te overleggen aan sociale partners.

### **ARTIKEL 37 - Arbo-beleidsplan**

1. De werkgever is verplicht om in overleg met de betrokken werknemers, of indien aanwezig de ondernemingsraad, een plan op schrift te stellen ter voorkoming van gezondheids- en veiligheidsrisico's. Aanbevolen wordt om de regionale bedrijfsgezondheidsdienst of de Stichting Arbouw in te schakelen bij het opstellen van het plan.
2. In het plan dienen minimaal de volgende zaken geregeld te worden:
  - a. maatregelen ter voorkoming van de blootstelling van de werknemers aan stoffen die irriterend of schadelijk kunnen zijn bij huidcontact of inademing;
  - b. maatregelen ter voorkoming van de blootstelling van de werknemers aan een lawaainiveau hoger dan 85 Db A;
  - c. een regeling betreffende de voorlichting van de werknemers over veiligheid en gezondheid;
  - d. iedere werknemer ontvangt beschermingsmiddelen afgestemd op de risico's die hij in zijn werk lopen kan.
3. Het plan wordt jaarlijks door middel van het hierboven genoemde overleg bezien op de voortgang en de noodzaak van aanpassing.
4. De werkgever dient de werknemer op verzoek een exemplaar te verstrekken.
5. De werknemer is verplicht zich te houden aan de afspraken die voortvloeien uit het Arbo-beleidsplan.

### **ARTIKEL 38 - Arbo-contactpersoon**

Om de arbeidsomstandigheden per onderneming verder te verbeteren wordt de werkgever aanbevolen in zijn onderneming een arbo-contactpersoon aan te wijzen. De taken van de arbo-contactpersoon kunnen zijn:

- het inventariseren van arbo-risico's in het bedrijf;
- het bespreken van arbo-risico's met de bedrijfsleiding;
- het voorstellen van maatregelen om arbo-risico's te beperken of op te heffen en ten behoeve daarvan;
- het geven van voorlichting;
- het voeren van overleg en het maken van afspraken met werknemers, (bedrijfs-)leiding en de daartoe bevoegde externe instanties.

### **ARTIKEL 39 - Radiografische besturing**

Alle betonpompen dienen voorzien te zijn van radiografische besturing.

## **HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN**

### **ARTIKEL 40 - Vergoedingen en toeslagen**



### 1. **Diplomatoeslag EHBO en/of Bedrijfshulpverlening**

Werknemers in het bezit van een geldig algemeen erkend EHBO-diploma ontvangen hiervoor een toeslag. Deze toeslag is op 31 december 2005 vastgesteld op € 4,11 per week en op 1 juli 2006 op € 4,15 per week.

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

### 2. **Dienstjarentoeslag**

De werkgever zal aan de werknemer, die vijf jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 31 december 2005 vastgesteld op € 4,11 per week en op 1 juli 2006 op € 4,15 per week.

De werkgever zal aan de werknemer die tien jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 31 december 2005 vastgesteld op € 7,16 per week en op 1 juli 2006 op € 7,23 per week.

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

### 3. **Werkkleding**

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer goede passende werkkleding ontvangt. Indien dit voor de werkgever bezwaren oplevert, is deze gehouden in plaats daarvan aan de werknemer een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is op 31 december 2005 vastgesteld op € 0,95 per gewerkte dag en op 1 juli 2006 op € 0,96 per gewerkte dag.

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

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

### 4. **Schade werknemer**

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

### 5. **Kinderopvang**

a. De kinderopvangregeling luidt als volgt:

De werkgever draagt 1/6 deel van de kosten van de kinderopvang bij. In geval van een eenoudergezin draagt de werkgever 1/3 deel van de kosten bij. De werkgeversbijdrage is gemaximeerd op het door de fiscus vastgestelde maximum uurtarief.

b. De tegemoetkoming in kosten geldt, conform de Wet Kinderopvang, voor erkende

kinderopvang van kinderen tot 13 jaar, te weten: dagopvang voor kinderen van nul tot vier jaar, buitenschoolse opvang voor basisschoolkinderen, opvang in ouderparticipatiecrèches en gastouderopvang.

- c. Het toetsen van de aanvragen en tegemoetkoming van de werkgever wordt door Cordares uitgevoerd. Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de kosten dient bij Cordares een aanvraag te worden ingediend.

Het budget vanaf 1 januari 2005 bedraagt € 141.000,-- per 12 maanden.

Indien het budget voor een kalenderjaar is opgebruikt, worden nieuwe aanvragen op een wachtlijst geplaatst.

#### **6. Diplomatoeslag**

Iedere werknemer die op verzoek van de werkgever een cursus heeft gevolgd, teneinde tevens inzetbaar te zijn in een andere functie, ontvangt een diplomatoeslag. Deze toeslag is op 31 december 2005 vastgesteld op € 0,15 per uur. De indexering per 1 juli 2006 heeft geen verhoging van deze toeslag tot gevolg.

#### **7. Certificaat praktijkopleider**

Werknemers die de cursus praktijkopleider van VTL met goed gevolg hebben doorlopen, ontvangen een toeslag op hun salaris, indien en zolang zij als praktijkopleider feitelijk een of meer leerlingen in het kader van de Vakopleiding begeleiden. Deze toeslag is op 31 december 2005 vastgesteld op € 0,40 per uur. De indexering per 1 juli 2006 heeft geen verhoging van deze toeslag tot gevolg.

Bedoeld certificaat geeft geen aanspraak op diplomatoeslag.

#### **8. Stagevergoeding**

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

#### **9. Maaltijd**

De werkgever verstrekt een warme maaltijd om 18.00 uur wanneer de werktijd tot na 18.30 uur voortgaat en er tenminste 8 uur is gewerkt, incl. pauzes. Uitgangspunt is verstrekking op het werk. Indien dat niet mogelijk is, wijst de werkgever een restaurant aan. Vergoeding geschiedt op overlegging van een bon tot een maximum van € 15,00. Per 31 december 2005 is de vergoeding vastgesteld op maximaal € 15,11.

#### **10. Indexering**

De onkostenvergoedingen genoemd in lid 1, 2, 3, 6, 7 en 9 van dit artikel worden geïndexeerd met het stijgingspercentage van het afgeleide cpi alle huishoudens. De verhogingen worden gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld per 1 juli (prijsindexcijfer april t.o.v. oktober van het voorgaande jaar) en 31 december (prijsindexcijfer oktober t.o.v. april).

Voor de looptijd van deze CAO geldt deze indexering niet voor de maaltijdvergoeding (lid 9).

### **ARTIKEL 41 – Vergoeding reiskosten woon-werk**

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

Woon-werkverkeer Meer dan	Doch niet meer dan	Maandelijks vergoeding
0 km	10 km	€ 45,38
10 km	15 km	€ 65,00
15 km	20 km	€ 91,00
20 km	---	€ 130,00

De in deze tabel genoemde vergoedingen zijn onder het huidige belastingstelsel (deels) belast.

## ARTIKEL 42 - Reiskostenvergoedingen

1. De werknemer, die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van een eigen vervoermiddel ten behoeve van de werkzaamheden, niet behorend tot het woon-werkverkeer ontvangt, afhankelijk van het aantal zakelijk gereden kilometers per kalenderjaar, met ingang van 1 oktober 2005 de volgende netto kilometervergoeding:
  - tot 20.000 km € 0,28 netto per km
  - van 20.000 tot 25.000 km € 0,23 netto per km
  - meer dan 25.000 km € 0,18 netto per km
 Deze netto vergoeding geldt voor de looptijd van de CAO 2006-2007. Tijdens de looptijd van deze CAO zal onderzoek worden gedaan naar de werkelijke kosten per kilometer voor dienstreizen (zie Bijlage V – Protocol CAO 2005-2006/1 – Kosten dienstreizen).
2. De werknemer, die in opdracht van de werkgever, tijdelijk naar een andere standplaats moet reizen dan waarvoor hij is aangenomen, verkrijgt een vergoeding voor de extra reiskosten conform het gestelde in lid 1 van dit artikel. Tevens zal de extra reistijd worden vergoed. Een en ander voor een maximum van 40 dagen per kalenderjaar.
3. De werknemer, die als bestuurder van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.

## ARTIKEL 43 - Scholing

1. **Functioneringsgesprek**
  - a. De werkgever zal jaarlijks met de individuele werknemer een functioneringsgesprek voeren waarin ook de loopbaanontwikkeling van de medewerker aan de orde moet worden gesteld.
  - b. De werkgever stelt per jaar maximaal 2 scholingsdagen aan de werknemer beschikbaar indien tijdens het functioneringsgesprek afspraken zijn gemaakt over door de werknemer te volgen opleidingen in het kader van loopbaanontwikkeling.
2. **Opleidingsplan**

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging, en bij afwezigheid daarvan met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers, jaarlijks een opleidingsplan op. Dit opleidingsplan wordt gebaseerd op de wensen van de individuele werknemers en de behoeften van de werkgever. In het plan wordt concreet aangegeven welke opleidingen door welke (groepen van) werknemers gevolgd kunnen worden en hoeveel scholingsdagen dit inhoudt. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van het opleidingsplan. In Bijlage IX bij deze CAO is een overzicht opgenomen van het cursusaanbod voor de betonmortel-industrie.
3. **Cursussen op verzoek van de werkgever**

Cursussen op verzoek van de werkgever dienen in principe onder werktijd plaats te vinden. Voor zover een cursus in de avonduren plaatsvindt, worden deze uren vergoed. De cursuskosten zijn

volledig voor rekening van de werkgever, maar kunnen voor maximaal 50% op de werknemer worden verhaald indien deze zich niet voldoende inzet. De reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien werkgever en werknemer gezamenlijk van mening zijn dat openbaar vervoer geen redelijke optie is, zullen zij in overleg de vergoeding van reiskosten overeenkomen. Reistijd wordt niet vergoed.

#### **4. Cursussen op verzoek van de werknemer**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **6. Basiscursus truckmixerchauffeur**

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

#### **7. Vrijstelling praktijkopleiders**

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

## **HOOFDSTUK 9 – COLLECTIEVE REGELINGEN**

### **ARTIKEL 44 – Pensioen**

1. De bedrijfstak Mortel- en Morteltransportondernemingen kent regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie, hierna te noemen Bpf-Mortel.
2. De werknemer is op basis van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf-Mortel deelnemer aan het fonds. De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van Bpf-Mortel.
3. Met ingang van 1 januari 2006 is een nieuwe ouderdomspensioenregeling ingevoerd. De pensioenregeling is gebaseerd op middelloon. Het opbouwpercentage per dienstjaar is 2,15%.

4. De totale premie voor de regeling wordt door het bestuur van Bpf-Mortel vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2006 29,3% van de pensioengrondslag.
5. Partijen bij de CAO bepalen de premieverdeling. Van de premie komt 2/3 deel voor rekening van de werkgever en 1/3 deel voor rekening van de werknemer. Naast het werkgeversdeel van 2/3 van de premie dragen werkgevers voor 2006 1% van de loonsom extra bij. Hieruit volgt dat in 2006 het werkgeversdeel van de premie 20,3% en het werknemersdeel 9% bedraagt. Voor 2007 dragen werkgevers 0,5% extra bij in de premie. Voor 2008 is de premieverdeling 1/3 werknemer en 2/3 werkgever.

## **ARTIKEL 45 – Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006**

### **Aanvullingsregeling voor werknemers jonger dan 55 jaar**

1. Naast de ouderdomspensioenregeling als genoemd in artikel 44 lid 3, is voor werknemers, die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan de voorwaarden van lid 3 van dit artikel voldoet.  
De regeling wordt uitgevoerd door Bpf-Mortel.
2. In geval van vervroeging van de pensioendatum voor 65 jaar vult de aanvullingsregeling aan tot een uitkeringsniveau van maximaal 70% van het middelloon bij uittrekking vanaf 62-jarige leeftijd. Bij de bepaling van de hoogte van de aanvulling wordt uitsluitend rekening gehouden met de jaren dat betrokkene werknemer was in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO.
3. De aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die deelnemer is bij Bpf-Mortel en die:
  - a. op 31 december 2005 viel onder de werkingssfeer van deze CAO en tevens deelnemer was aan de pensioenregeling van Bpf-Mortel; en
  - b. ook reeds op 31 december 2000 viel onder de werkingssfeer van deze CAO; en
  - c. tot de uittredingsdatum deelnemer blijft bij Bpf-Mortel.

### **Aanvullingsregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder**

4. Op de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en voldoet aan de referentie-eisen die zijn opgenomen in de in artikel 48 bedoelde aanvullingsregeling bij vroegpensioen, blijft met ingang van 1 januari 2006 die aanvullingsregeling van toepassing.
5. Deze aanvullingsregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, hierna te noemen SVM.

## **ARTIKEL 46 – Vroegpensioen**

1. Per 1 januari 2001 is de VUT-regeling, als bedoeld in artikel 47 vervangen door een vroegpensioenregeling.  
De vroegpensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting vroegpensioenfonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, hierna te noemen VP-Mortel. Per 1 januari 2006 is VP-Mortel gefuseerd met Bpf-Mortel.
2. De vroegpensioenregeling geldt tot 1 januari 2006. Met ingang van 1 januari 2006 vindt geen opbouw van vroegpensioen meer plaats.
3. De werknemer is op basis van de verplichtstellingsbeschikking van VP-Mortel deelnemer aan het fonds. De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van VP-Mortel.

4. De vroegpensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer respectievelijk gewezen deelnemer 62 jaar wordt of zoveel eerder of later.
5. De premie wordt door het bestuur van VP-Mortel vastgesteld en bedraagt vanaf 1 januari 2005 3% van de vroegpensioengrondslag, waarvan 2/3 deel (2%) ten laste van de werkgever en 1/3 deel (1%) ten laste van de werknemer komt. Partijen bij de CAO bepalen deze premieverdeling.

Met ingang van 1 januari 2006 wordt geen premie meer geheven voor de vroegpensioenregeling.

#### **ARTIKEL 47 – VUT**

1. Voor degene die op 1 januari 2001 57 jaar en ouder was en tevens viel en tot de uittredingsdatum blijft vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, is de VUT-regeling voor de Mortel- en Mortel-transportondernemingen van toepassing, zoals die van kracht was op 31 december 2000. De SVM voert de VUT-regeling uit.
2. De statuten en reglementen van de SVM, alsmede eventuele binnen het kader van bedoelde statuten en reglementen nader door het bestuur van SVM vastgestelde, schriftelijk vastgelegde, uitvoeringsvoorschriften van organisatorische aard maken integraal onderdeel uit van deze CAO.
3. a. Werknemers die volgens lid 1 recht hebben op VUT, zijn tevens gerechtigd dit in deeltijd te doen, onder de nader genoemde voorwaarden in bijlage II bij deze CAO (voorwaarden vroegde uittreding), mits dit met toestemming van de werkgever geschiedt.  
b. Werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid van deeltijd-uittreden krijgen de garantie dat zij ook gebruik van de voltijdregeling kunnen maken.

#### **ARTIKEL 48 – Aanvullingsregeling bij vroegpensioen**

1. De aanvullingsregeling bij de tot 1 januari 2006 geldende vroegpensioenregeling is van toepassing op:
  - a. Degene op wie de vroegpensioenregeling van toepassing is en die op 1 januari 2001 jonger was dan 57 jaar en tenminste vanaf 31 december 2000 tot de vroegpensioendatum viel en tot 1 januari 2006 nog steeds valt onder de werkingssfeer van deze CAO;
  - b. Degene die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en voldoet aan de referentie-eisen die zijn opgenomen in de aanvullingsregeling bij vroegpensioen.Het reglement van de aanvullingsregeling is opgenomen in bijlage IIA van deze CAO.
2. De SVM voert de aanvullingsregeling bij vroegpensioen uit.
3. De aanvullingsregeling geeft op 62-jarige leeftijd recht op een aanvulling tot 70% van de vroegpensioengrondslag mits is voldaan aan de voorwaarden, zoals opgenomen in bijlage IIA van deze CAO.

#### **ARTIKEL 49 – Premie VUT-, vroegpensioen- en aanvullingsregeling bij vroegpensioen**

Met ingang van 1 januari 2006 wordt geen premie meer geheven t.b.v. de VUT-, vroegpensioen- en aanvullingsregeling bij vroegpensioen.

## **ARTIKEL 50 – Levensloop**

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

## **ARTIKEL 51 - Verzekering van het ANW-hiaat**

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

## **ARTIKEL 52 – Sociaal Fonds voor de Mortel- en morteltransportondernemingen**

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

## **ARTIKEL 53 – Aanvullingen op WW-uitkeringen**

1. Een werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering anders dan wegens werkloosheid door weersomstandigheden of die recht heeft op een kortdurende WW-uitkering, komt in aanmerking voor de volgende aanvullingen op zijn uitkering:
  - éénmalige aanvulling ter hoogte van 10% over 13 weken;
  - aanvulling van de vakantietoeslag tot 100% over de duur van de WW-uitkering, met een maximum van 6 maanden;
  - aanvulling ter volledige voortzetting van de pensioenopbouw, overeenkomstig de aanspraken bij werken, met een maximum van 6 maanden.De werknemer dient voor deze aanvullingen een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvullingen zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW-aanvullingen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvullingen worden gefinancierd uit SFM.

## BIJLAGE I

**Funcieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en mortel-transportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage IV van deze CAO**

### ARTIKEL 1

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

### ARTIKEL 2

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

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

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

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

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

Groep V hoofdmonteur, chauffeur betonpompmixer.

#### 1. Allround bankwerker

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

#### 2. Allround chauffeur

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

#### 3. Allround chauffeur met ervaring

Onder allround chauffeur met ervaring wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle mogelijke in de onderneming voorkomende types van truckmixers op bekwame wijze te besturen, zelfstandig grondstoffen met behulp van aangebrachte mixer tot mortels van diverse samenstellingen te mengen, alsmede



het dagelijks onderhoud van de truckmixers te verrichten en die bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie heeft uitgevoerd.

#### **4. Allround kraanmachinist**

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

#### **5. Allround laadschopmachinist**

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

#### **6. Allround laborant**

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

#### **7. Allround mengmeester**

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

#### **8. Allround monteur**

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

#### **9. Assistent-kraanmachinist**

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

#### **10. Assistent-laborant**

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

#### **11. Assistent-mengmeester**

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

## **12. Bankwerker**

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

## **13. Cementpompmachinist**

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

## **14. Chauffeur**

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

## **15. Chauffeur van een betonpomp mixer**

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

## **16. Draaier**

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

## **17. Hoofdmonteur**

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

## **18. Hulpbankwerker**

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

## **19. Hulpmonteur**

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

## **20. Kraanmachinist**

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

## **21. Laadschopmachinist**

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

## **22. Laborant**

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

## **23. Machineman**

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

## **24. Magazijnbediende**

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

## **25. Mengmeester**

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

## **26. Monteur**

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

## **27. Schepenlosser**

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

## 28. Terreinwerker

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

## 29. Overige werknemers

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

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zal de Kleine Commissie bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

## ARTIKEL 3

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

Groep I chauffeur, leidinglegger

Groep II allround chauffeur

Groep III allround chauffeur met ervaring, betonpompmachinist, monteur

Groep IV allround betonpompmachinist, allround monteur

Groep V hoofdbetonpompmachinist, hoofdmonteur

### 1. Allround betonpompmachinist

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

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

### 2. Allround chauffeur

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

### 3. Allround chauffeur met ervaring

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

### **3. Allround monteur**

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

### **5. Betonpompmachinist**

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

### **6. Chauffeur**

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

### **7. Hoofdbetonpompmachinist**

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

### **8. Hoofdmonteur**

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

### **9. Leidinglegger**

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

### **10. Monteur**

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

### **11. Overige werknemers**

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

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zal de Kleine Commissie bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

## ARTIKEL 4 – Lonen

### 1. Garantieloon

- a. Per 1 juni 2006 worden de garantielonen verhoogd met 0,75%  
Werknemers ontvangen bij de loonbetaling van 1 juli een eenmalige uitkering van € 100,-  
bruto.  
Per 1 oktober 2006 worden de garantielonen verhoogd met 0,75%  
Per 1 maart 2007 worden de garantielonen verhoogd met 0,5%  
Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

- b. De garantie week- en uurlonen voor volwassen en valide werknemers (vanaf 20-jarige leeftijd be-  
dragen:

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juni 2006 valt:

Groepen	Garantieuurloon	Garantieweekloon	Garantiemaandloon
I	€ 12,26	€ 441,36	€ 1.912,56
II	12,49	449,64	1.948,44
III	12,73	458,28	1.985,88
IV	13,24	476,64	2.065,44
V	13,68	492,48	2.134,08

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 oktober 2006 valt:

Groepen	Garantieuurloon	Garantieweekloon	Garantiemaandloon
I	€ 12,35	€ 444,60	€ 1.926,60
II	12,58	452,88	1.962,48
III	12,83	461,88	2.001,48
IV	13,34	480,24	2.081,04
V	13,78	496,08	2.149,68

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 maart 2007 valt:

Groepen	Garantieuurloon	Garantieweekloon	Garantiemaandloon
I	€ 12,41	€ 446,76	€ 1.935,96
II	12,64	455,04	1.971,84
III	12,89	464,04	2.010,84
IV	13,41	482,76	2.091,96
V	13,85	498,60	2.160,60

- c. Een werknemer, die werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een bruto individueel overeengekomen loon exclusief eventuele voorlieden- of meesterknechttoeslag dat minimaal even hoog is als het garantieloon, dat behoort tot de functie, die de werknemer mede vervult, welke recht geeft op het hoogste garantieloon.  
Het recht op voornoemde beloning geldt voor de gehele arbeidsduur waarin de werknemer bij de werkgever werkzaam is en gaat in met ingang van de eerste volle loonweek waarin bovenstaande situatie zich voor het eerst voordoet.

d. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen:

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

### Groep I

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

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juni 2006 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,36	€ 264,96	€ 1.148,16
17 jaar	70%	8,58	308,88	1.338,48
18 jaar	80%	9,81	353,16	1.530,36
19 jaar	90%	11,03	397,08	1.720,68

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 oktober 2006 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,41	€ 266,76	€ 1.155,96
17 jaar	70%	8,65	311,40	1.349,40
18 jaar	80%	9,88	355,68	1.541,28
19 jaar	90%	11,12	400,14	1.733,94

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 maart 2007 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,45	€ 268,20	€ 1.162,20
17 jaar	70%	8,69	312,84	1.355,64
18 jaar	80%	9,93	357,48	1.549,08
19 jaar	90%	11,17	402,12	1.742,52

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

### Groep II

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

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juni 2006 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,49	€ 269,64	€ 1.168,44
17 jaar	70%	8,74	314,64	1.363,44
18 jaar	80%	9,99	359,64	1.558,44
19 jaar	90%	11,24	404,64	1.753,44

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 oktober 2006 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,55	€ 271,80	€ 1.177,80
17 jaar	70%	8,81	317,16	1.374,36
18 jaar	80%	10,06	362,16	1.569,36
19 jaar	90%	11,32	407,52	1.765,92

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 maart 2007 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Garantie uurloon	Garantie weekloon	Garantie maandloon
16 jaar	60%	€ 7,58	€ 272,88	€ 1.182,48
17 jaar	70%	9,85	354,60	1.536,60
18 jaar	80%	10,11	363,96	1.577,16
19 jaar	90%	11,38	409,68	1.775,28

3. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een primaire opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die één jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
  4. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een voortgezette opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die twee jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
  5. Jeugdige werknemers, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs volgen hebben recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.
- e. 1. In afwijking van het in lid a. gestelde betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie.
- Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest.
2. De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:  
Gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband geldt een schaalloon van het Wettelijk Minimum Loon (WML) vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het loon volgens Groep I. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

#### Inloopschaal vastgesteld op 1 juni 2006

Leeftijd	22 jaar		
	uurloon	weekloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 8,26	€ 297,36	€ 1.288,56
tweede 26 wk	€ 9,60	€ 345,60	€ 1.497,60



Leeftijd	23 jaar en ouder		
	uurloon	weekloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 9,19	€ 330,84	€ 1.433,64
tweede 26 wk	€ 10,21	€ 367,56	€ 1.592,76

#### Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2006

Leeftijd	22 jaar en ouder		
	uurloon	weekloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 8,32	€ 299,52	€ 1.297,92
tweede 26 wk	€ 9,63	€ 346,68	€ 1.502,28

Leeftijd	23 jaar en ouder		
	uurloon	weekloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 9,24	€ 332,64	€ 1.441,44
tweede 26 wk	€ 10,25	€ 369,00	€ 1.599,00

## BIJLAGE II

### VOORWAARDEN VERVROEGDE UITTREDING MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

#### ARTIKEL 1 - Definities

Voor de toepassing van deze voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. belanghebbende: de belanghebbende bedoeld in artikel 2 c.q. 2A, niet in het genot zijnde van een uitkering krachtens de AAW, de WAO of de Waz of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer;
- b. uitkeringsbasis: de in artikel 5 bedoelde basis voor de berekening van de uitkering;
- c. Cordares: Cordares Pensioenen BV, gevestigd in Amsterdam;
- d. de stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;
- e. uittredingsdatum: de eerste dag van enige maand na het bereiken van de 60-jarige resp. 57-jarige leeftijd en nadat is voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 2 resp. 2A van deze bijlage.
- f. periode van werkloosheid: bij de bepaling of men voldoet aan de uittredingsvoorwaarden als bedoeld in artikel 2 en 2A, tellen de perioden van werkloosheid beperkt mee, namelijk voor maximaal gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar met een maximum van 6 maanden per afzonderlijk kalenderjaar. Indien eenmalig een periode van maximaal 1 jaar werkloosheid voorkomt, telt deze periode ook mee, doch dan kan de belanghebbende pas 1 jaar na de voor hem vroegst mogelijke uittredingsdatum uittreden, mits hij minimaal 6 maanden van het laatste jaar vóór de uittredingsdatum werknemer is geweest in de zin van deze CAO.

#### ARTIKEL 2 - Voorwaarden uittreding 60-jarigen regeling

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

- a. die op 1 januari 2001 57 jaar of ouder is; en
- b. die op de laatste dag van de maand, liggende vier maanden voor de uittredingsdatum werknemer was in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO; en
  1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO werkzaam is geweest indien belanghebbende geboren is vóór 1940, of
  2. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 15 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO werkzaam is geweest indien belanghebbende geboren is in of na 1940.

Voor de berekening van deze periode van 10 jaar, respectievelijk 15 jaar wordt tevens in aanmerking genomen:

- a. de periode dat de belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, mits voor de werknemer een gelijkwaardige VUT- regeling van toepassing was; of
- b. de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, en
- c. die op de dag, voorafgaande aan de uittredingsdatum zijn woonplaats in Nederland, België of Duitsland heeft; en

- d. die op de uittredingsdatum 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is; en
- e. 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
- f. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-VUT met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor 50% is geëindigd.

## ARTIKEL 2A - Voorwaarden uittreding 57-jarigen regeling

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is tevens degene

- a. die aan de voorwaarden van artikel 2 van deze bijlage voldoet; en
- b. wiens feitelijke werkzaamheden gedurende minimaal 35 jaar, direct voorafgaand aan de uittredingsdatum en zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, uitsluitend of nagenoeg uitsluitend rechtstreeks betrekking hebben gehad op resp. in een rechtstreeks verband hebben gestaan tot de productie en/of het transporteren van betonmortel en/of prefab metselspecie voor derden dan wel het transporteren van betonmortel op de bouwplaats, ongeacht of deze werkzaamheden in een uitvoerende functie dan wel in een leidinggevende, toezichthoudende, hoger technische of administratieve functie zijn verricht; en
- c. die op de uittredingsdatum 57 jaar of ouder is; en
- d. voor wie sinds 1 maart 1981 premie is afgedragen in het kader van de regeling vervroegde uittreding mortel- en morteltransportondernemingen.

## ARTIKEL 3 - Uitkering

1. Aan de belanghebbende wordt op zijn verzoek door de stichting een uitkering toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2.
  - a. De belanghebbende krijgt de beschikking over een uitkeringsbudget. Dit budget is bestemd voor de periode vanaf de uittredingsdatum tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
  - b. De hoogte van dit uitkeringsbudget - in percentage van de uitkeringsbasis - bedraagt voor de belanghebbende die op 60-jarige leeftijd aan de voorwaarden van artikel 2 voldoet: 210%. De belanghebbende die na het bereiken van de 60-jarige leeftijd voldoet aan de voorwaarden van artikel 2 ontvangt een uitkeringsbudget naar rato.
  - c. De hoogte van dit uitkeringsbudget - in percentage van de uitkeringsbasis - bedraagt voor de belanghebbende die op 57-jarige leeftijd aan de voorwaarden van artikel 2A voldoet: 280%. De belanghebbende die na het bereiken van de 57-jarige leeftijd voldoet aan de voorwaarden van artikel 2A ontvangt een uitkeringsbudget naar rato.
  - d. De uitkering per dag bedraagt bij volledig uittreden maximaal 80% van de uitkeringsbasis.
  - e. De belanghebbende die gebruik maakt van deeltijd-VUT en zijn werkzaamheden voor 50%, zoals bedoeld in art. 2 lid f en in de aanhef van art. 2A voortzet, ontvangt een uitkering per dag van 25% van de uitkeringsbasis. Bij aansluitend volledig uittreden bedraagt de uitkering per dag maximaal 80% van de uitkeringsbasis. Het totaal aan VUT-uitkeringen is gemaximeerd op het totale uitkeringsbudget van een voltijd Vutter.
  - f. Het uitkeringsbudget wordt evenredig verdeeld over het aantal uitkeringsjaren.
3. Aan de belanghebbende wordt een uitkering toegekend inclusief een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uitkering.

## **ARTIKEL 3A – Pensioen**

1. Ten behoeve van de belanghebbende wordt aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Betonmortelindustrie 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 voorzieningen van ouderdoms-, weduwen-, weduwnaars- en wezenpensioen in de plaats van de BPF-voorziening zal bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenvoorziening met premiebetaling, telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling, tot de pensioendatum aan belanghebbende of diens werkgever een bijdrage worden vergoed ter grootte van het werkgevers-aandeel in de pensioenpremie tot maximaal het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen bij deelneming aan het BPF voor de Betonmortelindustrie. Zulks geschiedt onder voorwaarde, dat:
  - a. de betreffende pensioennota's binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar zijn ingestuurd;
  - b. de premie voor belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
  - c. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij continuering van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.

## **ARTIKEL 4 - Wijze van verzoeken**

1. De belanghebbende die voor uitkering in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend rechtstreeks bij de uitvoerende instantie.  
Het recht op een VUT-uitkering kan per belanghebbende slechts eenmaal worden gehonoreerd (inclusief het beroep op de garantieregeling zoals bedoeld in artikel 15).
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 op welke wijze eventuele deeltijd-VUT wordt vormgegeven, alsmede de periode waarin de gekozen vorm wordt geëffectueerd. Deeltijd-VUT kan alleen worden toegepast indien tussen de werkgever en de belanghebbende consensus bestaat over de wijze waarop deeltijd-VUT wordt ingevuld.
3. Indien de belanghebbende in overleg met zijn werkgever besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijd-VUT en/of de gekozen vorm te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk aan Cordares te melden.
4. Indien de belanghebbende gebruik wenst te maken van de garantiebepaling zoals bedoeld in artikel 15, dient hij dit uitdrukkelijk op het aanvraagformulier aan te geven.

## **ARTIKEL 5 - Referteperiode/uitkeringsbasis**

1. De uitkering, bedoeld in artikel 3, wordt berekend over 12 maal het laatste maandsalaris, respectievelijk 13 maal het laatste vierwekensalaris, dat belanghebbende 3 maanden direct voorafgaande aan de feitelijke uittredingsdatum verdiende, inclusief het gemiddeld aantal overwerkuren en inclusief de vakantietoeslag, en niet verminderd met het eventuele spaarloon, nadat dit salaris:
  - a. is gewijzigd overeenkomstig de wijziging die het salaris van belanghebbende voor de uittredingsdatum ondergaat conform de loonindex ingevolge de CAO; en
  - b. is verminderd met dat gedeelte van het salaris, dat belanghebbende ontving ter compensatie van het te zijnen laste komende aandeel in de pensioenpremie.

Deze uitkeringsbasis bedraagt, incl. vakantietoeslag, per 1 juni 2006 ten hoogste € 56.630,24, per 31 december 2006 ten hoogste € 57.054,96 en per 1 maart 2007 ten hoogste € 57.340,24.

De jaarlijkse stijging van het brutosalaris op jaarbasis dient in de laatste 5 jaar direct voorafgaande aan de feitelijke uittredingsdatum, beperkt te zijn tot de loontrend overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 lid b en c van bijlage I en artikel 3 van bijlage IV van de CAO, vermeerderd met 1% salarisverhoging per jaar. Indien het laatstverdiende salaris op jaarbasis direct voorafgaande aan de feitelijke uittredingsdatum, hoger is dan met deze eis verenigbaar is, zal dit laatstverdiende salaris voor de berekening van de uitkeringsbasis dienovereenkomstig gecorrigeerd worden.

Indien de belanghebbende in het achterliggende jaar overwerk heeft verricht op minimaal 75% van het aantal gewerkte dagen, wordt het gemiddelde aantal overwerkuren in de voorafgaande 13 weken tot een maximum van 7,5 uur per week bij de vaststelling van de uitkeringsbasis meegenomen.

2. Voor de belanghebbende, die in de periode, genoemd in lid 1 boven zijn loon, loonsuppletie ontvangt, hetzij via het Landelijk instituut sociale verzekeringen, hetzij via de gemeentelijke sociale dienst, wordt bij het vervallen van deze suppletie ingeval van vervroegde uittreding deze loonsuppletie bij de vaststelling van de uitkeringsbasis mede in aanmerking genomen.
3. De uitkeringsbasis wordt telkens herzien overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 lid b en c van bijlage I en artikel 3 van bijlage IV van deze CAO. Partijen kunnen bij de premievaststelling telkenjare besluiten om geheel of gedeeltelijk af te zien van deze aanpassing, al dan niet op voorstel van het bestuur van de Stichting.
4. Bij de berekening van de uitkeringsbasis wordt de uitkering bij arbeidsongeschiktheid krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die belanghebbende in het laatste jaar direct voorafgaande aan de feitelijke uittredingsdatum ontvangt, volledig buiten beschouwing gelaten.

#### **ARTIKEL 6 - Kortingen op de uitkeringen**

1. Belanghebbenden die gebruik maken van de VUT-regeling van de stichting kunnen tegen betaling werkzaamheden verrichten zonder dat een korting wordt toegepast op de VUT-uitkering, zolang de totale som van de VUT-uitkering en het salaris op jaarbasis (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) niet hoger is dan 100% van de uitkeringsbasis die is gehanteerd bij het vaststellen van de VUT-uitkering.  
Voor de belanghebbenden geldt dat voorafgaand aan de werkzaamheden een verzoek moet worden ingediend bij de stichting.
2. De eventuele korting zoals bepaald in lid 1 is niet van toepassing indien en voor zover er sprake is van een gedeeltelijke voortzetting van het dienstverband in relatie met een deeltijd-VUT-uitkering en voorts voldaan is aan alle voorwaarden die in dit reglement of door het bestuur van de Stichting aan de uitvoering van deeltijd-VUT gesteld worden.
3. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. premie ingevolge de Ziekenfondswet;
  - b. premie volksverzekeringen;
  - c. loonbelasting;

NB: per 1 januari 2006 is de nieuwe Zorgverzekeringswet van toepassing

4. Zolang de belanghebbende recht heeft op een uitkering als bedoeld in de zin van deze regeling, vervallen de opgebouwde aanspraken, krachtens de per 1 januari 2001 geldende vroegpensioenregeling voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen en/of uitkeringen op basis van voorzieningen in de plaats van voornoemde vroegpensioenregeling dan wel enige andere vroegpensioen-uitkering, aan de stichting.

#### **ARTIKEL 7 - Particuliere ziektekostenverzekering**

Ingeval de belanghebbende op de dag direct voorafgaande aan de feitelijke uittredingsdatum niet valt onder de bepalingen van de Ziekenfondswet, en hij, of:

- a. niet verzekerd is krachtens enige ziektekostenverzekering, of;
- b. verzekerd is krachtens een te zijnen behoeve gesloten particuliere ziektekostenverzekering, waarvan de premie geheel te zijnen laste komt, of;
- c. verzekerd is als onder b. genoemd, maar de werkgever bijdraagt in de premie, of;
- d. deelnemer is in een door zijn werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering;

zal hem na uittreding worden uitgekeerd in de situaties als vermeld onder:

- a. en b.: nihil
- c. een bijdrage in de premie (telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling door verzekerde binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar) van de door de werkgever vóór de uittreding betaalde premie, tot maximaal het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen bij toepassing van de Ziekenfondswet.
- d. Indien en zolang de belanghebbende na zijn uittreding deelnemer blijft in deze collectieve verzekering: aan de werkgever de vóór de uittreding door de werkgever betaalde premie, tot maximaal het bedrag dat voor rekening van de werkgever zou komen bij toepassing van de Ziekenfondswet. Belanghebbende zal alsdan zijn aandeel in de premie, conform de ter zake vigerende regeling in de onderneming van de werkgever, aan de werkgever betalen.

NB: per 1 januari 2006 is de nieuwe Zorgverzekeringswet van toepassing

#### **ARTIKEL 8 - Uitbetaling**

De uitkering inclusief de vakantietoeslag wordt achteraf door Cordares aan de belanghebbende uitbetaald. De belanghebbende is gerechtigd deze uitkering aan zijn voormalig werkgever te cederen. De voorwaarden voor cessie zullen door het bestuur van de stichting nader worden vastgesteld.

#### **ARTIKEL 9 - Einde van de uitkering**

1. Het recht op uitkering eindigt op de eerste dag van de maand, waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. Indien de belanghebbende tijdens het genot van de uitkering overlijdt, wordt de uitkering, alsmede de vakantietoeslag, tot en met de laatste dag van de tweede maand, volgende op die waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald - voor zover mogelijk in een bedrag ineens:
  - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

3. Bij toepassing van het tweede lid bedraagt de uitkering, met ingang van de dag na het overlijden, per dag 100% van de uitkeringsbasis inclusief de vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de aldus berekende uitkering.  
Bij deeltijd-VUT wordt de uitkering naar rato verstrekt.

#### **ARTIKEL 10 - Plicht tot verstrekken van inlichtingen**

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door Cordares 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 Cordares 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 Cordares de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

#### **ARTIKEL 11 - 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 eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is geworden bij belanghebbende, de VUT-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 nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is geworden bij belanghebbende, de VUT-stichting de bedoelde inlichtingen niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor tenminste € 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 de belanghebbende niet voldoet aan enige in deze regeling gestelde voorwaarde, kan een waarschuwing worden gegeven.
4. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 2 en 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 civielrechtelijke 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 12 - Beslissingsbevoegdheid.**

1. Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.
2. Besluiten tot weigering, intrekking of wijziging van een uitkering zijn met redenen omkleed.
3. Besluiten als bedoeld in voorgaande leden worden schriftelijk aan de belanghebbende medegedeeld.

#### **ARTIKEL 13 - Verblijf in het buitenland.**

De belanghebbende heeft voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak voor langer dan 6 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, de voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van de stichting.

Verzoeken voor deze toestemming dienen één maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend. Van een voorgenomen verblijf in het buitenland voor een tijdvak van kortere duur stelt hij Cordares tevoren schriftelijk in kennis.

#### **ARTIKEL 14 – Uitvoering**

1. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij deze CAO. Cordares is belast met de uitvoering van deze regeling.
2. Partijen bij de CAO kunnen dispensatie verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid b en artikel 2A 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. Partijen bij de CAO kunnen deze taak 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 anderen hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.



## ARTIKEL 15 – Garantiebepaling

1. Indien de belanghebbende besluit om na het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd 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 de VUT-gerechtigde leeftijd gehandhaafd. Indien de belanghebbende hiervan gebruik wenst te maken, dient hij dit voor de eerst mogelijke uittredingsdatum bij Cordares te melden.
2. Indien belanghebbende, die een beroep heeft gedaan op de garantieregeling in de periode tussen het ontstaan van het recht en het moment van voorgenomen uittreding volledig arbeidsongeschikt wordt, is uittreding mogelijk, waarbij de totale uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering wordt gebracht op de VUT-uitkering. De belanghebbende dient binnen een half jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan te geven of hij al dan niet kiest voor instroom in de VUT-regeling, hetgeen direct na dit half jaar dient te geschieden.

## BIJLAGE IIA

### AANVULLINGSREGELING BIJ DE VROEGPENSIOENREGELING

#### Mortel- en Morteltransportondernemingen

##### Artikel 1 – Definities

Voor de toepassing van deze voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. belanghebbende:  
de belanghebbende bedoeld in artikel 2, niet in het genot zijnde van een uitkering krachtens de WAO of de WIA of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer;
- b. vroegpensioengrondslag:  
het laatst vastgestelde pensioenloon volgens de vroegpensioenstichting;
- c. vroegpensioenstichting:  
de stichting die de vroegpensioenregeling in de bedrijfstak mortel- en morteltransportondernemingen uitvoert;
- d. het administratiekantoor:  
de organisatie die deze regeling uitvoert in opdracht en onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting;
- e. de stichting:  
de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;
- f. uittredingsdatum:  
de datum waarop gebruik wordt gemaakt van de vroegpensioenregeling van de vroegpensioenstichting en/of een uitkering wordt verkregen op basis van deze aanvullingsregeling;
- g. vroegpensioendatum:  
de vroegpensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer respectievelijk gewezen deelnemer 62 jaar wordt of zoveel eerder of later;
- h. periode van werkloosheid:  
bij de bepaling of men voldoet aan de uittredingsvoorwaarden als bedoeld in artikel 2, tellen de periode van werkloosheid beperkt mee, namelijk voor maximaal gemiddeld 4 maanden per kalenderjaar met een maximum van 6 maanden per afzonderlijk kalenderjaar. Indien eenmalig een periode van maximaal 1 jaar werkloosheid voorkomt, telt deze periode ook mee, doch dan kan de belanghebbende pas 1 jaar na de voor hem vroegst mogelijke uittredingsdatum uittreden, mits hij minimaal 6 maanden van het laatste jaar voor de uittredingsdatum werknemer is geweest in de zin van de CAO.
- i. CAO:  
de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;

##### Artikel 2 – Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene die uiterlijk op 31 december 2005 de 62-jarige leeftijd heeft bereikt en:

- a. die op de laatste dag van de maand, liggende vier maanden voor de uittredingsdatum werknemer was in de zin van artikel 1 lid f van de CAO; en
- b. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van artikel 1 lid e van de CAO werkzaam is geweest, en
- c. de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, en
- d. die op de dag, voorafgaande aan de uittredingsdatum zijn woonplaats in Nederland, België of Duitsland heeft; en
- e. op 31 december 2000 in de bedrijfstak werkzaam was; en

- f. 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
- g. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-uittreden met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, gedeeltelijk is geëindigd;
- h. die op dezelfde datum als de uittredingsdatum een vroegpensioenuitkering krijgt van de vroegpensioenstichting;
- i. die op de vroegpensioendatum geen uitkering heeft.

### Artikel 3 – Uitkering

1. Aan de belanghebbende wordt op verzoek door de stichting een uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt.  
De belanghebbende kan de uitkering gedeeltelijk in laten gaan.
2. De belanghebbende die uittreedt, ontvangt op grond van deze aanvullingsregeling een uitkering als percentage van de vroegpensioengrondslag op 62 jarige leeftijd volgens bijgaande tabel. De percentages worden herrekend in geval van gedeeltelijk uittreden.

Bij geboorte jaar:		Bij geboorte jaar:	
bedraagt de aanvulling:		bedraagt de aanvulling:	
1944	64,3125%	1964	27,5625%
1945	62,4750%	1965	25,7250%
1946	60,6375%	1966	23,8875%
1947	58,8000%	1967	22,0500%
1948	56,9625%	1968	20,2125%
1949	55,1250%	1969	18,3750%
1950	53,2875%	1970	16,5375%
1951	51,4500%	1971	14,7000%
1952	49,6125%	1972	12,8625%
1953	47,7750%	1973	11,0250%
1954	45,9375%	1974	9,1875%
1955	44,1000%	1975	7,3500%
1956	42,2625%	1976	5,5125%
1957	40,4250%	1977	3,6750%
1958	38,5875%	1978	1,8375%
1959	36,7500%		
1960	34,9125%		
1961	33,0750%		
1962	31,2375%		
1963	29,4000%		

3. Bij eerdere of latere uittreding van de belanghebbende dan op de eerste dag van de maand waarin hij/zij 62 jaar wordt zal de gecombineerde uitkering op grond van deze aanvullingsregeling en het vroegpensioenreglement actuariel worden herrekend op basis van de actuariële grondslagen en methoden die op het moment van vroegpensioenering bij de vroegpensioenstichting in gebruik zijn.
4. De uitkering op basis van deze aanvullingsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt berekend op basis van de vroegpensioengrondslag.
5. De uitkering wordt telkens herzien overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 lid b en c van bijlage I en artikel 3 van Bijlage IV van de CAO. Partijen kunnen bij de premievaststelling telkenjare besluiten om geheel of gedeeltelijk af te zien van deze aanpassing, al dan niet op voorstel van het bestuur van de Stichting.

### **Artikel 3A – Pensioen**

1. Als belanghebbende in de zin van dit artikel wordt beschouwd degene die voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 2 onder a, h en i van deze aanvullingsregeling.
2. Indien de belanghebbende op de vroegpensioendatum deelnemer is aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie, worden, tot de eerste dag van de maand waarin de deelneming van de belanghebbende aan de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie eindigt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, verschuldigde pensioenpremies, door de stichting aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Betonmortelindustrie voldaan.
3. Met betrekking tot de vergoeding van het werkgeversdeel van de pensioenpremie vanuit de stichting aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie geldt dat vergoeding gedurende maximaal 3 jaar plaatsvindt. Bij eerdere of latere uittreding van de belanghebbende, zal de hoogte van de vergoeding van het werkgeversdeel van de pensioenpremie actuarieel worden herberekend.
4. Indien de belanghebbende op de vroegpensioendatum geen deelnemer is aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Betonmortelindustrie in verband met verkregen dispensatie, zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, het werkgeversaandeel van de, vanaf de vroegpensioendatum tot de eerste dag van de maand waarin de deelneming van de belanghebbende aan de pensioenregeling eindigt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, verschuldigde pensioenpremies, door het fonds aan belanghebbende of diens werkgever worden voldaan.

Deze premie wordt gemaximeerd op het bedrag dat voor de vroegpensioengerechtigde verschuldigd zou zijn aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie bij deelneming in de pensioenregeling.

Zulks geschiedt onder de voorwaarde, dat:

- a) de premie voor de belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
- b) na vroegpensioenering de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij voortzetting van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.

De premie wordt eenmaal per jaar, achteraf, betaald. Indien op enig kalenderjaar vanaf 2001 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de hierboven genoemde vergoeding.

Geen recht op deze vergoeding bestaat indien daar reeds recht op bestaat bij een andere rechtspersoon.

### **Artikel 4 – Wijze van verzoeken**

1. De belanghebbende die voor uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend rechtstreeks bij het administratiekantoor. Het recht op een aanvullende uitkering kan per belanghebbende slechts eenmaal worden gehonoreerd.
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 op

welke wijze eventueel deeltijd-uittreden wordt vormgegeven, alsmede de periode waarin de gekozen vorm wordt geëffectueerd.

3. Indien de belanghebbende besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijd-uittreden en/of de gekozen vorm te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk aan het administratiekantoor te melden.

#### **Artikel 5 - Korting op de uitkering**

1. Belanghebbenden die een uitkering ontvangen op grond van de aanvullingsregeling van de stichting kunnen tegen betaling werkzaamheden verrichten zonder dat een korting wordt toegepast op de aanvullingsuitkering.
2. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet;
  - b. loonheffing;
  - c. pensioenpremie.

#### **Artikel 6 – Uitbetaling**

De uitkering wordt maandelijks achteraf door het administratiekantoor aan de belanghebbende uitbetaald.

#### **Artikel 7 – Einde van de uitkering**

1. Het recht op een uitkering op grond van deze regeling eindigt op de eerste dag van de maand, waarin belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op de datum waarop de vroegpensioenuitkering van de vroegpensioenstichting voor betrokkene eindigt.
2. Indien de belanghebbende tijdens het genot van de uitkering overlijdt, wordt de uitkering, alsmede de vakantietoeslag, tot en met de laatste dag van de tweede maand, volgende op die waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald - voor zover mogelijk in een bedrag ineens:
  - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

#### **Artikel 8 - Plicht tot verstrekken van inlichtingen.**

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door het administratiekantoor 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 het administratiekantoor 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 het administratiekantoor de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

## **Artikel 9 - 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 niet tijdig verstrekt of de door hem verstrekte gegevens onjuist of onvolledig blijken te zijn, kan besloten worden dat een uitkering niet wordt toegekend c.q. een besluit tot toekenning van een uitkering wordt ingetrokken, de uitkering tijdelijk wordt verlaagd als bedoeld in lid 2 van dit artikel, een boete wordt opgelegd, een waarschuwing wordt gegeven, dan wel een andere door het bestuur van de stichting te bepalen sanctie wordt toegepast.

Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen.

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, blijken uit recidive.
3. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 1, te combineren.
4. 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.
5. Opgelegde boetes en opgelopen schade door de stichting, als bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 4 van dit artikel worden in mindering gebracht op de lopende uitkering dan wel van de belanghebbende gevorderd indien de uitkering niet toereikend is of inmiddels is beëindigd.
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 civielrechtelijke 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 aangewend in overeenstemming met het doel van de stichting.

## **Artikel 10 – Beslissingsbevoegdheid.**

1. Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.
2. Besluiten tot weigering, intrekking of wijziging van een uitkering zijn met redenen omkleed.

1. Besluiten als bedoeld in voorgaande leden worden schriftelijk aan de belanghebbende medege-deeld.

#### **Artikel 11 - Verblijf in het buitenland.**

De belanghebbende heeft voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak voor langer dan 6 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, de voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend.

#### **Artikel 12 - Uitvoering.**

1. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij de CAO. Het administratiekantoor is belast met de uitvoering van deze regeling.
2. Partijen bij de CAO kunnen dispensatie verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid b 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. Partijen bij de CAO kunnen deze taak 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 anderen hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.

#### **Artikel 13 - Slotbepaling**

De werknemers in de zin van artikel 1 lid f van de CAO die belanghebbende waren in de zin van dit reglement zoals dat luidt op 31 december 2005 en die vóór 1 januari 2006 aanspraak hadden op een uitkering krachtens dit reglement en deze uitkering is ingegaan vóór 1 januari 2006 dan wel de ingangsdatum van deze uitkering hebben uitgesteld tot ná 1 januari 2006, behouden aanspraak op deze uitkering conform dit reglement voor zover deze ingaat vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

#### **Artikel 14 - Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2001 en is laatstelijk gewijzigd op 8 juni 2006 met ingang van 1 januari 2006.

### **AANVULLINGSREGELING 2006**

### **BIJ DE VROEGPENSIOENREGELING VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER**

#### **Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SVM)**

#### **Artikel 1 – Definities**

Voor de toepassing van deze voorwaarden wordt verstaan onder:

- a. belanghebbende:  
de belanghebbende bedoeld in artikel 2, niet in het genot zijnde van een uitkering krachtens de WAO of de WIA of een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer;
- b. vroegpensioengrondslag:  
het laatst vastgestelde pensioenloon volgens het vroegpensioenreglement van het fonds;
- c. vroegpensioenuitkering:  
de betaling of nog te verrichten betaling van vroegpensioen of enige andere uitkering door het

- fonds bij of krachtens het vroegpensioenreglement van het fonds;
- d. het fonds:
  - de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Betonmortelindustrie
- e. het administratiekantoor:
  - Cordares Pensioenen B.V. die deze regeling uitvoert in opdracht en onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting;
- f. de stichting:
  - de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;
- g. uittredingsdatum:
  - de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende 62 jaar wordt of zoveel eerder of later met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 lid 1 van dit reglement;
- h. CAO:
  - de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;
- i. pensioenloon:
  - het in enig kalenderjaar over het maximaal bereikbare aantal werkdagen te verwerven overeengekomen vast loon. Het pensioenloon bedraagt met ingang van 1 januari 2006 maximaal een door het bestuur vast te stellen bedrag dat jaarlijks door het bestuur wordt aangepast;
- j. werkdagen:
  - de dagen waarover de werknemer aanspraak heeft op loon dan wel doorbetaling van loon door diens werkgever;
- k. overeengekomen vast loon:
  - het vast overeengekomen loon als bedoeld in de CAO, inclusief krachtens de CAO geldende vakantietoeslag;
- l. partijen bij de CAO: de organisaties van werkgevers en werknemers, partij bij de CAO, zijn FNV Bouw statutair gevestigd te Woerden, de Hout- en Bouwbond CNV statutair gevestigd te Odijk en de Vereniging van Ondernemingen van Betonmortelfabrikanten in Nederland gevestigd te Veenendaal;

## Artikel 2 – Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

- a. die op 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt; en
- b. die op de laatste dag van de maand voor de uittredingsdatum werknemer was in de zin van artikel 1 lid e van de CAO; en
- c. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid als werknemer in de zin van artikel 1 lid e van de CAO werkzaam is geweest; en
- d. de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, en
- e. die op de dag, voorafgaande aan de uittredingsdatum zijn woonplaats in Nederland, België of Duitsland heeft; en
- f. die op de uittredingsdatum 62 jaar is; en
- g. op 31 december 2000 in de bedrijfstak werkzaam was; en
- h. 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
- i. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-uittreden met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, gedeeltelijk is geëindigd; en
- j. die op dezelfde datum als de uittredingsdatum een vroegpensioenuitkering krijgt van het fonds; en
- k. die op de uittredingsdatum geen uitkering heeft; en
- l. die gelijktijdig met het verzoek als bedoeld in artikel 4 van dit reglement een verzoek heeft gedaan tot uitkering van het daarvoor, op de door de stichting vast te stellen datum, in aanmerking komen-



de deel van zijn ouderdomspensioenuitkering krachtens de pensioenregeling van het fonds vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

### 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 1 sub g bedoelde datum, tot de eerste dag van de maand waarin belanghebbende zijn ouderdomspensioen overeenkomstig de ouderdomspensioenregeling van het fonds laat ingaan, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt.
2. De uitkering wordt berekend met inachtneming van de formule:  
 $[A - (62 - B)] \times 1,75\% \times PG \times C$ .  
waarbij geldt dat:  
A = 40 jaar indien de uittredingsdatum samenvalt met de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de 62-jarige leeftijd bereikt dan wel, indien hij eerder uittreedt, 40 jaar verminderd met het aantal jaren, in maanden nauwkeurig, dat hij eerder uittreedt;  
B = de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001;  
PG = de ten aanzien van de belanghebbende op 31 december 2005 geldende vroegpensioengrondslag krachtens het op die datum geldende vroegpensioenreglement van het fonds tot een pensioenloon niet hoger dan het op 31 december 2005 geldende maximum pensioenloon overeenkomstig het ouderdomspensioenreglement van het fonds,  
C = de op de uittredingsdatum voor de belanghebbende geldende parttime breuk, waarbij de teller gelijk is aan de op de uittredingsdatum voor hem geldende wekelijkse arbeidsduur en de noemer gelijk is aan de normale arbeidsduur. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA dan wel de WAO, wordt de parttime breuk vastgesteld op basis van het gemiddelde dienstverband van de belanghebbende in de 5 jaren voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
3. Partijen bij de CAO stellen jaarlijks ter financiering van de uitkeringen ingegaan op basis van dit reglement een bijdrage vast. De werkgever is verplicht de bijdrage te betalen op de door de stichting te bepalen wijze en tijdstippen. De bijdrage wordt geheven over het pensioenloon van de werknemers.
4. Bij eerdere of latere uittreding van de belanghebbende dan op de eerste dag van de maand waarin hij/zij 62 jaar wordt zal de gecombineerde uitkering op grond van deze aanvullingsregeling en het vroegpensioenreglement actuariëel worden herrekend op basis van de actuariële grondslagen en methoden die op het moment van vroegpensioenering bij het fonds in gebruik zijn. De uitkering kan niet worden uitgesteld tot een tijdstip gelijkvallend met of na het moment van vervroegde ingang van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

### Artikel 4 – Pensioen

1. Als belanghebbende in de zin van dit artikel wordt beschouwd degene die voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 2 onder a, j en k van deze aanvullingsregeling.
2. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum deelnemer is aan het fonds, worden, tot de eerste dag van de maand waarin de deelneming van de belanghebbende aan de ouderdomspensioenregeling van het fonds eindigt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, verschuldigde pensioenpremies, door de stichting aan het fonds voldaan.  
De pensioenopbouw die met toepassing van dit lid plaatsvindt, bedraagt niet meer dan de jaarlijkse pensioenopbouw in de periode van 1 januari 2001 tot 1 januari 2006 overeenkomstig het pensioen-

reglement van het fonds dat in die periode van kracht was, hetgeen neerkomt op een vermindering van de pensioenopbouw en de verschuldigde premie van 40%.

3. Met betrekking tot de vergoeding van het werkgeversdeel van de pensioenpremie vanuit de stichting aan het fonds geldt dat vergoeding gedurende maximaal 3 jaar plaatsvindt. Bij eerdere of latere uittreding van de belanghebbende, zal de hoogte van de vergoeding van het werkgeversdeel van de pensioenpremie actuariael worden herberekend.
4. Indien de belanghebbende op de uittredingsdatum geen deelnemer is aan het fonds in verband met verkregen dispensatie, zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, het werkgeversaandeel van de, vanaf de uittredingsdatum tot de eerste dag van de maand waarin de deelneming van de belanghebbende aan de pensioenregeling eindigt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, verschuldigde pensioenpremies, door de stichting aan belanghebbende of diens werkgever worden voldaan.

Deze premie wordt gemaximeerd op het bedrag dat voor de vroegpensioengerechtigde verschuldigd zou zijn aan het fonds bij deelneming in de pensioenregeling van het fonds.

Zulks geschiedt onder de voorwaarde, dat:

- a. de premie voor de belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
- b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij voortzetting van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.

De premie wordt eenmaal per jaar, achteraf, betaald. Indien op enig kalenderjaar vanaf 2006 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de hierboven genoemde vergoeding.

Geen recht op deze vergoeding bestaat indien daar reeds recht op bestaat bij een andere rechtspersoon.

#### **Artikel 5 – Wijze van verzoeken**

1. De belanghebbende die voor uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend rechtstreeks bij het administratiekantoor.  
Het recht op een aanvullende uitkering kan per belanghebbende slechts eenmaal worden gehonoreerd.
2. Het verzoek wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.

#### **Artikel 6 - Korting op de uitkering**

1. Belanghebbenden die een uitkering ontvangen op grond van de aanvullingsregeling van de stichting kunnen tegen betaling werkzaamheden verrichten zonder dat een korting wordt toegepast op de aanvullingsuitkering.
2. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
  - a. inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet;
  - b. loonheffing;
  - c. pensioenpremie.

## **Artikel 7 – Uitbetaling**

De uitkering wordt maandelijks achteraf door het administratiekantoor aan de belanghebbende uitbetaald.

## **Artikel 8 – Einde van de uitkering**

1. Het recht op een uitkering op grond van deze regeling eindigt uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt of de eerdere ingangsdatum van het ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 3 lid 1 van dit reglement. Het recht op de uitkering kan ook eindigen als gevolg van intrekking van de uitkering als bedoeld in artikel 10 van dit reglement.
2. Indien de belanghebbende tijdens het genot van de uitkering overlijdt, wordt de uitkering, alsmede de vakantietoeslag, tot en met de laatste dag van de tweede maand, volgende op die waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald - voor zover mogelijk in een bedrag ineens:
  - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

## **Artikel 9 - Plicht tot verstrekken van inlichtingen.**

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door het administratiekantoor 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 het administratiekantoor 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 het administratiekantoor de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een verzoek tot een uitkering op grond van dit reglement 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 niet tijdig verstrekt of de door hem verstrekte gegevens onjuist of onvolledig blijken te zijn, kan besloten worden dat een uitkering niet wordt toegekend c.q. een besluit tot toekenning van een uitkering wordt ingetrokken, de uitkering tijdelijk wordt verlaagd als bedoeld in lid 2 van dit artikel, een boete wordt opgelegd, een waarschuwing wordt gegeven, dan wel een andere door het bestuur van de stichting te bepalen sanctie wordt toegepast.

Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen.

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.

3. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 1, te combineren.
4. 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.
5. Opgelegde boetes en opgelopen schade door de stichting, als bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 4 van dit artikel worden in mindering gebracht op de lopende uitkering dan wel van de belanghebbende gevorderd indien de uitkering niet toereikend is of inmiddels is beëindigd.
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 civielrechtelijke 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 aangewend in overeenstemming met het doel van de stichting.

#### **Artikel 11 – Beslissingsbevoegdheid.**

1. Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.
2. Besluiten tot weigering, intrekking of wijziging van een uitkering zijn met redenen omkleed.
3. Besluiten als bedoeld in voorgaande leden worden schriftelijk aan de belanghebbende medege-deeld.

#### **Artikel 12 - Verblijf in het buitenland.**

De belanghebbende heeft voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak voor langer dan 6 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, de voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend.

#### **Artikel 13 - Uitvoering.**

1. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij de CAO. Het administratiekantoor is belast met de uitvoering van deze regeling.
2. Partijen bij de CAO kunnen dispensatie verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid c 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. Partijen bij de CAO kunnen deze taak 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 stichting. De in dit lid bedoelde behandeling van geschillen laat de uit anderen hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.

#### **Artikel 14 - Overgangsbepalingen**

Alle vóór de inwerkingtreding van dit reglement ingegane uitkeringen blijven vastgesteld conform het reglement geldende op de datum waarop de uitkering werd vastgesteld.

1. De werknemers in de zin van de CAO die belanghebbende waren in de zin van het reglement zoals dat luidde op 31 december 2005, die vóór 1 januari 2006 aanspraak hadden op een uitkering krachtens dat reglement en de ingangsdatum van deze uitkering hebben uitgesteld tot ná 1 januari 2006, behouden aanspraak op deze uitkering voor zover deze ingaat vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, vindt met ingang van 1 januari 2006 het bepaalde van artikel 6 lid 2 onder a ook plaats ten aanzien van degenen waarvan de uitkering is ingegaan vóór die datum.

#### **Artikel 15 - Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 8 juni 2006.

## BIJLAGE III

### DOOR WERKGEVER EN WERKNEMER IN ACHT TE NEMEN OPZEGGINGSTERMIJNEN

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

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

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

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

## BIJLAGE IV

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

#### Artikel 1

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

#### Artikel 1A

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

#### Artikel 2

1. De werkgever zal aan de werknemer van 20 jaar en ouder een salaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functiegroep. Bij aanstelling kunnen aan de werknemer van 20 jaar of ouder één of meer periodieken worden toegekend.
2. Aan de werknemer van 20 jaar en ouder zal jaarlijks, als regel per 1 januari, een periodieke verhoging worden toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Een werknemer die korter dan een jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging; bij aanstelling kan anders overeengekomen worden.  
De werkgever kan de werknemer die onvoldoende functioneert de periodieke verhoging onthouden. De werkgever zal de werknemer hiervan schriftelijk en met redenen omkleed kennis geven. Een periode van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet is geen reden om een periodiek te onthouden.  
De werkgever kan de werknemer die meer dan gemiddeld functioneert een extra periodiek verstrekken.
3. Per 1 juni 2006 worden de garantielonen verhoogd met 0,75%  
Per 1 oktober 2006 worden de garantielonen verhoogd met 0,75%  
Per 1 maart 2007 worden de garantielonen verhoogd met 0,5%  
Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

Werknemers ontvangen bij de loonbetaling van 1 juli 2006 een eenmalige uitkering van € 100,-- bruto.

De maandsalarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen:

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juni 2006 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.616,53	€ 1.922,18	€ 30,57	10 jaar
II	1.769,12	2.201,41	43,23	10 jaar
III	1.998,97	2.514,55	51,56	10 jaar
IV	2.152,06	2.899,49	62,29	12 jaar
V	2.381,43	3.146,31	63,74	12 jaar
VI	2.535,49	3.657,90	80,17	14 jaar
VII	2.765,36	4.067,26	86,79	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 oktober 2006 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.628,65	€ 1.936,60	€ 30,80	10 jaar
II	1.782,39	2.217,92	43,55	10 jaar
III	2.013,96	2.533,41	51,95	10 jaar
IV	2.168,20	2.921,24	62,75	12 jaar
V	2.399,29	3.169,91	64,22	12 jaar
VI	2.554,51	3.685,33	80,77	14 jaar
VII	2.786,10	4.097,76	87,44	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 maart 2007 valt:

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.636,79	€ 1.946,28	€ 30,95	10 jaar
II	1.791,30	2.229,01	43,77	10 jaar
III	2.024,03	2.546,08	52,21	10 jaar
IV	2.179,04	2.935,85	63,07	12 jaar
V	2.411,29	3.185,76	64,54	12 jaar
VI	2.567,28	3.703,76	81,18	14 jaar
VII	2.800,03	4.118,25	87,88	15 jaar

#### Salarisstaffel voor werknemers beneden de leeftijd van 20 jaar

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

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

De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:

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

#### Inloopschaal vastgesteld op 1 juni 2006

Leeftijd	22 jaar minimum maandloon	23 jaar en ouder minimum maandloon
1 <sup>e</sup> 26 wk	€ 1.215,41	€ 1.358,58
2 <sup>e</sup> 26 wk	€ 1.349,12	€ 1.444,57



## Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2006

Leeftijd	22 jaar minimum maandloon	23 jaar en ouder minimum maandloon
1 <sup>e</sup> 26 wk	€ 1.223,07	€ 1.367,58
2 <sup>e</sup> 26 wk	€ 1.354,22	€ 1.450,57

### Artikel 3

#### Funciegroepen

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

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

#### Groep I

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

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

#### Voorbeeld functies:

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

#### Groep II

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

#### Voorbeeld functies:

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

#### Groep III

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

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

#### Voorbeeld functies:

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

#### **Groep IV**

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

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

##### Voorbeeld functies:

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

#### **Groep V**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling en theoretische kennis op tenminste middelbaar niveau, een gedegen praktijkervaring onontbeerlijk is. De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers.

##### Voorbeeld functies:

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

#### **Groep VI**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast algemene ontwikkeling en theoretische kennis, bij voorkeur op hoger niveau, een grote praktijkervaring onontbeerlijk is. De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers en kan direct verantwoording verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur c.q. bedrijfsleider.

##### Voorbeeldfuncties:

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

#### **Groep VII**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast algemene ontwikkeling en een ruime praktijkervaring, theoretische kennis op hoger niveau en/of specialistische kennis onontbeerlijk zijn. De uitvoering geschiedt met een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en de functie vraagt het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkkterrein. Er wordt als regel leiding gegeven aan een afdeling van het bedrijf met meerdere medewerkers. In veel gevallen is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de bedrijfsdirecteur.

Voorbeeld functies:

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

## BIJLAGE V - PROTOCOLLEN

### PROTOCOL 1998-2000/2

#### Arbobeleid

#### Inleiding

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

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

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

#### 1. Algemene uitgangspunten

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

#### 2. Keuze en contract met arbodienst

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

#### 3. Overleg werkgever en OR

- a. Tussen de werkgever en de OR vindt minimaal tweemaal per jaar overleg plaats, waarin in elk geval besproken worden:
  - het jaarlijks door de arbodienst op te stellen verslag van werkzaamheden voor de onderneming;

- bijstelling van de risico-inventarisatie en –evaluatie;
- de op basis hiervan te nemen maatregelen;
- het verzuimbeleid en de in dat kader genomen maatregelen;
- het arbeidsgezondheidkundig spreekuur;
- het functioneren van het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek;
- de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de arbodienst voor werknemers;
- de klachtenprocedure.

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

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

#### **4. Informatieverstrekking aan de OR**

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

#### **5. Risico-inventarisatie en –evaluatie**

- a. De OR wordt in de gelegenheid gesteld om namens de werknemers een bijdrage te leveren aan de vaststelling van de arbo-risico's van arbeidsplaatsen in de onderneming. Met het oog daarop wordt de OR tevens geïnformeerd over de keuze van desbetreffende instrumenten, zoals vragenlijsten, meetmethoden etcetera. Voorts is het de OR toegestaan om eigener beweging suggesties aan te dragen voor de beperking van deze risico's indien de OR in redelijkheid kan veronderstellen dat dit de kwaliteit van de RIE bevordert en het draagvlak voor de uitvoering van noodzakelijke maatregelen vergroot.
- b. De werkgever zal jaarlijks in overleg met de OR een activiteitenplan voor het arbo- en verzuimbeleid vaststellen.
- c. De RIE zal duidelijk maken in hoeverre alle risico's voor alle afzonderlijke werknemers geïnventariseerd en geëvalueerd zijn en welk nader onderzoek noodzakelijk is om dit einddoel te bereiken.

#### **6. Verzuimbeleid en –begeleiding**

- a. De werkgever baseert zijn verzuimbeleid mede op de RIE en, voor zover aanwezig, op een afdelings- en functiegerichte analyse van de verzuimgegevens.

- b. Werkgever streeft binnen het kader van de CAO naar een structureel verzuimbeleid met evenwichtige aandacht voor collectieve en individuele preventie, individuele verzuimbegeleiding en reïntegratie.
- c. minimaal eenmaal per jaar zullen de werkgever en de OR door de arbodienst een rapport laten uitbrengen over het verzuimverloop, de relatie met het werk en eventueel mogelijke verbeteringen.

## 7. Klachtenregeling

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

## PROTOCOL CAO 1998-2000/3

### Leeftijdsbewust personeelsbeleid

#### Considerans

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is beleid dat binnen de behoeften en wensen van de organisatie zoveel mogelijk rekening houdt met de specifieke omstandigheden en behoeften van de werknemers in de verschillende fases van hun loopbaan.

Doel van bovengenoemd beleid is om zoveel mogelijk werknemers, werkend binnen de onderneming, gezond en gemotiveerd de VUT- en (pre-)pensioengerechtigde leeftijd te laten halen.

Hier toe dient gekeken te worden naar een koppeling tussen enerzijds de specifieke wensen en mogelijkheden van individuele werknemers en anderzijds de mogelijkheden en wensen van de organisatie.

CAO-partijen doen de aanbeveling aan werkgevers om binnen hun onderneming leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Het beleid geschiedt in aanvulling op hetgeen verplicht is gesteld in de CAO. Leeftijdsbewust personeelsbeleid omvat onder meer de volgende onderwerpen:

1. scholing
2. arbeidsomstandigheden
3. oudere werknemers niet verplichten tot overwerk
4. vierdaagse werkweek

#### Algemeen

##### 1. Functioneringsgesprekken

Als onderdeel kan hierin aan de orde komen dat een andere werkplek binnen het bedrijf beter aan de wensen en mogelijkheden van de werknemer voldoet. Een en ander in goed overleg tussen werkgever en werknemer.

##### 2. Deeltijdwerk

Naast de vierdaagse werkweek dient ook de mogelijkheid tot het werken in deeltijd (artikel 16 lid 3.b) de nodige aandacht te krijgen.

#### Specifiek

##### 3. Scholing voor oudere werknemers

Er dient specifiek aandacht te worden besteed aan:

- a. De manier van opzetten van cursussen voor oudere werknemers. Hiermee wordt bedoeld de didactische opzet.
- b. Daarnaast kunnen specifieke cursussen voor oudere werknemers worden aangeboden, waarbij te denken valt aan een pensioen-in-zicht cursus.

Uit het opleidingsplan van de onderneming dient te blijken in hoeverre aan bovenstaande eisen is voldaan. Tevens dient hieruit te blijken dat oudere werknemers niet worden achtergesteld in het opleidingsbeleid.

4. **Arbeidsomstandigheden**
  - a. Voor oudere werknemers zullen waar mogelijk aangepaste middelen worden ingezet. Naast de gangbare middelen zullen daarvoor waar mogelijk en noodzakelijk in goed overleg tussen werkgever en werknemer, op aanwijzing van de arbodienst, aangepaste of aanvullende bedrijfsmiddelen worden ingezet.
  - b. Daarnaast dient aan de oudere werknemer de mogelijkheid te worden geboden om jaarlijks op zijn verzoek een extra periodieke keuring te ondergaan (behoudens het geregelde in artikel 36).
  - c. Er zal extra aandacht moeten zijn voor verzuimbegeleiding en reïntegratie van oudere werknemers.
5. **Geen verplichting tot overwerk**

Oudere werknemers kunnen niet verplicht worden tot overwerk, onregelmatige diensten, avonden/of nachtdiensten.
6. **Vierdaagse werkweek**

Deze mogelijkheid geldt voor oudere werknemers van 55 jaar en ouder (artikel 17). In de onderneming zal aan werknemers van 55 jaar voldoende informatie worden gegeven over de vierdaagse werkweek. Met andere woorden: de onderneming zal hier een actief beleid voeren.
7. **Werkdruk**

Er kan met behulp van een quick-scan onder de oudere werknemers in de onderneming inzicht worden verkregen in de werkdruk en met de resultaten daarvan kan vorm worden gegeven aan werkdrukreducerend beleid.

Bovengenoemde meting kan plaatsvinden tijdens een bezoek van de werknemer aan de arbodienst. Indien de werknemer erom verzoekt, dient de arbodienst hieraan gehoor te geven.
8. **Taakaanpassing**

Door de taak op een andere manier invulling te geven of door sommige onderdelen te wijzigen kan de taak, indien deze te zwaar is, worden aangepast aan de mogelijkheden van de werknemer. De aanpassing en/of wijziging zal plaatsvinden binnen de mogelijkheden van de werknemer en het bedrijf.

#### **PROTOCOL CAO 2002-2004/8**

##### **Medezeggenschap**

CAO-partijen zijn overeengekomen om een voorlichtingscampagne ten behoeve van de sector op te zetten over medezeggenschap. Belangrijk element hierin is het bewustwordingsproces bij werknemers en werkgevers over de importantie en mogelijkheden van medezeggenschap. De inhoud van de campagne zal door een paritaire werkgroep worden uitgewerkt. De kosten zullen worden gefinancierd vanuit SFM.

#### **PROTOCOL CAO 2005-2006/1**

##### **Kosten dienstreizen**

Tijdens deze CAO-periode zal onderzoek worden gedaan naar de werkelijke kosten voor dienstreizen.

#### **PROTOCOL CAO 2005-2006/2**

##### **Ziektekosten en arbeidsongeschiktheidsstelsel**

Vervallen

## **PROTOCOL CAO 2006-2007/1**

### **Flexibiliteit**

Naar aanleiding van de ontwikkelingen in de continuïteit van de branche hebben partijen besloten een paritaire werkgroep in te stellen die de behoefte aan flexibiliteit in de sector gaat inventariseren. Deze werkgroep moet oplossingen vinden die het de ondernemingen mogelijk maken in te spelen op de flexibiliteitsbehoefte in de markt, bijdragen aan de continuïteit en het terugdringen van de leegloop bij de ondernemingen, werknemers ruimte bieden voor de combinatie werk en privé en voldoen aan de arbeidstijdenwetgeving. De werkgroep streeft ernaar haar voorstellen tijdig af te ronden zodat deze een rol kunnen spelen bij de CAO-onderhandelingen in 2007.

## **PROTOCOL CAO 2006-2007/2**

### **Loopbaanbeleid**

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

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

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



## BIJLAGE VI

### Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie

#### Voorwaarden aan de werktijdenregeling

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

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

#### Vaststelling werktijdenregeling

In overleg tussen werkgever en werknemers wordt bepaald aan welke voorwaarden de werktijdenregeling van de CAO moet voldoen. Deze voorwaarden mogen uiteraard niet in strijd zijn met de hierboven aangegeven voorwaarden, maar kunnen binnen de grenzen van die voorwaarden worden vastgesteld. Bijvoorbeeld: werkgever en werknemer kunnen bepalen dat de minimale arbeidsduur in het dienstrooster geen zeven uur per dag zal bedragen, maar 7½ uur.

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

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

#### Vaststelling werktijdenregeling conform artikel 16 lid 2.e.

In redelijk overleg met de ondernemingsraad kan, een van artikel 16 afwijkende, werktijdenregeling van toepassing zijn, indien de werkgever en de OR hierover overeenstemming hebben bereikt.

Voor de afwijkende werktijdenregeling gelden de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet als uiterste grens. Bovendien bedraagt de normale arbeidsduur per kalenderperiode van 4 weken 144 uur, en loopt de werkweek van maandag tot en met vrijdag.

Daarbij hebben de werkgever en de OR de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 18 lid 8 voor zover het betreft de omzetting van overwerkuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 18 blijven onverkort van toepassing. De duur van de afwijkende regeling is gelijk aan de looptijd van de CAO. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 18 lid 8 van toepassing.

### Overwerk

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

### Voorbeelden van dienstroosters

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Toelichting:** door de vermindering van de werkweek naar gemiddeld 36 uur is de gemiddelde werkdag 7,2 uur gaan bedragen. Dit brengt met zich mee dat een vakantiedag, feestdag of dag ter compensatie van gemaakte overuren ('overwerkdag') 7,2 uur bedraagt. Een vrije dag bedraagt echter nul uur. Dit betekent dat een vakantiedag, feestdag of 'overwerkdag' voor 7,2 uur per dag meetelt voor het aantal in een week op te bouwen werkuren. Een vrije dag telt echter niet mee voor het aantal op te bouwen werkuren.

### Overwerk in dienstrooster

In de volgende gevallen is er sprake van overuren:

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

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

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

Indien de werknemer de gemaakte overuren in vrije tijd laat uitbetalen geldt dat de verkregen vrije tijd als compensatie voor de gemaakte overuren bedraagt het aantal overuren en daarbij opgeteld de overwerktoeslag. Met andere woorden als een werknemer 5 overuren heeft gemaakt, die alle liggen tussen 05.00 en 20.00 uur dan is hiervoor de vergoeding in vrije tijd: 5 overuren + 30% = 6,5 uren.

De werknemer dient - indien hij of zij kiest voor vergoeding in vrije tijd - de gemaakte overuren binnen drie maanden op te nemen.

## **Wintersluiting**

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

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

## BIJLAGE VII

### Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakkentoeslagen (art. 18 lid 12 en art. 29 lid 2 en 3)

#### Dagdienstvenster:

06.00 uur	18.00 uur
dagdienstvenster	

#### Overurentoeslag:

0.00 uur	06.00 uur	20.00 uur
toeslag 60%	toeslag 30%	toeslag 60%

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

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

#### Voorbeelden:

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

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

#### Ongemakkentoeslag:

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

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

#### Voorbeeld:

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

## BIJLAGE VIII

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

#### 1. Ziek- en herstelmeldingsprocedure

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

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

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

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

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

#### 2. Eigen verklaring

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

(zie model eigen verklaring)

#### 3. Thuisblijven

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

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

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

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

#### 4. Maak bezoek mogelijk

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

#### 5. Het juiste adres

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

#### 6. Verblijf in het buitenland

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

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

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

#### **7. Op het spreekuur komen**

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

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

#### **8. Genezing niet belemmeren**

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

#### **9. Het verrichten van werkzaamheden**

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

#### **10. Hervatten bij herstel**

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

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

#### **11. Bezwaren tegen hersteldverklaring**

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

#### **Sancties**

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

## SANCTIEREGLEMENT

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

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

### DE 2E MENING

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

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

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

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



MODEL  
Eigen Verklaring

---

Naam: .....

Adres:

.....

Postcode: .....

Woonplaats: .....

---

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

.....dag .....200 .....

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

ja / nee \*)

b. Is het een bedrijfsongeval?

ja / nee \*)

c. Is het een verkeersongeval?

ja / nee \*)

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

a. O ..... dag .....200 ..... \*)

b. O onbekend \*)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

tel: .....

Aldus naar waarheid ingevuld d.d. .... 200 .....

Naam:

.....

Handtekening:

.....

1. \*) Doorhalen van niet van toepassing is.

## BIJLAGE IX

### OVERZICHT VAN BETON- EN BOUWGEORIËNTEERDE OPLEIDINGEN, CURSUSSEN EN TRAININGEN

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

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

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

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

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

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

## BIJLAGE X

### VOORBEELD VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. ....  
.....

hierna te noemen de werkgever,

en

2. ....

geboren .....

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

.....

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

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

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

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van: .....

en op grond hiervan ingedeeld in de functiegroep: .....

Het bruto individueel loon voor de werknemer bedraagt € ..... bruto per .....

Aldus in duplo opgemaakt te .....

..... 200..

De werkgever:

De werknemer:

<sup>1)</sup> Doorhalen indien geen bedrijfsreglement aanwezig is.

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

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

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

(Handtekening)

## BIJLAGE XI

### Adressen:

#### Werkgevers- en werknemersorganisaties

VOBN	Vendelier 65 II Postbus 383	3905 PD Veenendaal 3900 AJ Veenendaal	0318 55 74 74 www.gietbouw.nl e-mail: info@vobn.nl
------	--------------------------------	--	--

FNV Bouw	Houttuinlaan 3 Postbus 520	3447 GM Woerden 3440 AM Woerden	0900 368 26 89 of 0900 fnvbouw www.fnvbouw.nl e-mail: info@fnvbouw.nl
----------	-------------------------------	------------------------------------	---

Hout- en Bouwbond CNV	Oude Haven 1 Postbus 38	3984 KT Odijk 3984 ZG Odijk	0900 422 26 84 www.hbbcnv.nl e-mail: info@hbbcnv.nl
--------------------------	----------------------------	--------------------------------	---

#### Cordares

CAO-Regelingen	Postbus 8700 Basisweg 10	1005 AS Amsterdam 1043 AP Amsterdam	020 583 91 15 www.cordares.nl e-mail: cao-regelingen@cordares.nl
----------------	-----------------------------	--	--

- Uitvoering regeling kinderopvang
- Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen

#### Cordares

Pensioenen	Basisweg 10 Postbus 637	1043 AP Amsterdam 1000 EE Amsterdam	020 583 91 16 www.cordares.nl e-mail: pensioenen@cordares.nl
------------	----------------------------	--	--

- Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)
- Stichting Vroegpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie (020 583 27 77)
- Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)

## BIJLAGE XII

TREFWOORDENLIJST	ARTIKEL
Aansprakelijkheid	10
– gebruik eigen vervoermiddel	
Adressenlijst organisaties	Blz. 935
ANW-hiaat	51
Arbeidsduur	16, Bijlage VI
Arbeidsomstandigheden	37, 38, 39
Arbeidsongeschiktheid	13.7, 33
Arbeidsovereenkomst	13.1
– beëindiging van de -	13.3
Bedrijfsgezondheidszorg	36
Bedrijfsreglement	5
Bedrijfssluiting	11, 20.5a
Bedrijfsvoorschriften	Bijlage VIII
Bovenwettelijke uitkering	31
Cursussen, vergoeding kosten	
– op verzoek van werknemer	43.4
– op verzoek van werkgever	43.3
– overzicht cursusaanbod	Bijlage X
Deeltijdarbeid	9.6b, 16.3a
Definities	1
Diplomatoeslag	40.6
– EHBO/Bedrijfshulpverlening	40.1
Dienstjarentoeslag	40.2
Dienstrooster	16.2
Dispensaties	4, Bijlage IX
Eindejaarsuitkering WAO/IVA	31.1f
Feestdagen	19
Functie-indeling	Bijlage I, Bijlage IV
Fusie	11
Garantielonen	1, Bijlage I
Gewetensbezwaren	14
Indiensttreding	13.1
Inloopschaal	Bijlage I, Bijlage IV
Jeugdige werknemers	
– garantielonen	Bijlage I
Kinderopvang	40.5
Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen	6

Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Bijlage V
Levensloop	50
Loopduur	2
Maaltijd	40.9
Ongevallenverzekering	34
Onwerkbaar weer	30
Ontslag	
– Collectief	13.5
– Onrechtmatig	13.6
Opzegging	13.4, Bijlage III
Oudere werknemers	17, 18.6, 20.2
Overlijdensuitkering	30
Overwerk	18, Bijlage VI
– Toeslag	29, Bijlage VII
Pensioen	44, 45
Prestatietoeslag	26
Proeftijd	13.2
Reiskosten	41, 42
Reisuren	42
Sanctiereglement bij bedrijfsvoorschriften	Bijlage VIII
Schade werknemer	40.4
Schadevrij rijden, premie-	27
Scholing	43, Bijlage X
SFM	52
Spaarloon	8.8
Uitzendkrachten	15
Vakantiedagen	20.2
Vakantietoeslag	28
Vakbondsactiviteiten in de onderneming	12
Vakbondscontributie	24
Vakopleiding	Bijlage X
Vergoedingen en toeslagen	40
Verlof	20
– bijzonder	22
– verlofdagen oudere werknemers	20.2
Verplichtingen	
– van werkgevers- en werknemersorganisaties	7
– van werkgevers en van werknemers	8, 9
Verschoven werktijd	18
– ongemakkentoeslag	29.2

Vroegpensioen	46, 48, 49
VUT	47, 49
WAO	
– reïntegratiebonus	31.1c
– aanvulling 1 <sup>e</sup> WAO-jaar	31.1g
– bijverzekering	54
Werkings sfeer	3
Werkkleding	40.3
Werktijden	16
– regeling	Bijlage VI
Wintersluiting	Bijlage VI
WW-uitkering, aanvullingen op -	53
Zorgverlof	
– palliatief	20.12
– kortdurend	20.13
– onbetaald	20.14