

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 20 DECEMBER 2006 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

UAW Nr. 10613

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 22-12-2006, nr. 250

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Ondernemingen van Beton-
mortelfabrikanten in Nederland mede namens de overige partijen bij
bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot alge-
meen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeids-
overeenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging van Ondernemingen van Beton-
mortelfabrikanten in Nederland;

Partij(en) te anderer zijde: FNV Hout- en Bouwbond en Bouwbond
CNV.

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Betonmortel
Onder betonmortel wordt verstaan fabriekmatig vervaardigde beton-specie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling, bestaande uit het bindmiddel cement, de toelagmaterialen zand, grind en/of steenslag en/of zware toelagmaterialen 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 toelagmateriaal zand, water en hulpstoffen en/of toevoegingen, dan wel andere bindmiddelen, gereed voor verwerking op de bouwplaats.
- 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 prestatietoelag.
- j. Cordares
De relevante werkmaatschappij(en) van Cordares.
- k. UWV
De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen.

HOOFDSTUK 1

DE OVEREENKOMST

Artikel 3

Werkingsfeer

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

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

De onderdelen d. en e. van dit artikel lid zijn niet van toepassing voor zover de andere werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor 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 Morteltransport- ondernemingen

1. Door partijen is ingesteld de Kleine Commissie voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, welke tot taak heeft:
 - 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 partijen 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 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
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.

HOOFDSTUK 3

DIENSTVERBAND

Artikel 13

Indiensttreding en ontslag

1. **Individuele arbeidsovereenkomst**
Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. Indien na afloop van een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 3 maanden een derde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dient deze derde overeenkomst voor onbepaalde tijd te gelden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.
2. **Proeftijd**
Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Indien een proeftijd overeengekomen wordt, bedraagt deze bij contracten voor zowel bepaalde als voor onbepaalde tijd: 2 maanden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.
3. **Beëindiging arbeidsovereenkomst**
Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
4. **Opzegging**
 - a. Ten aanzien van de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer wordt verwezen naar het hieromtrent in bijlage 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 òf schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.
7. Beëindiging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid
De beëindiging van het dienstverband met een werknemer die tenminste 2 jaar arbeidsongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, dient door de werkgever op formele wijze te geschieden, tenzij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden reeds eerder was beëindigd.

Artikel 14

Gewetensbezwaren

1. Bij een werknemer kunnen ernstige gewetensbezwaren bestaan ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan, waardoor de ver-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vulling 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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.
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.
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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 Morteltransportondernemingen 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 ongemaktoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 29 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerk-bepalingen 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.

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 vakantierechten
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 werk-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gever 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 inhaluren 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 Ondernemings-raad, 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;

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.

- b. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking niet in de gelegenheid is geweest de hem nog toekomende vakantiedagen te genieten zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 10 van dit artikel.
 - c. De werkgever is gehouden de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Berekening bedrag doorbetaald loon en vergoeding
Met betrekking tot het doorbetalen van het loon, als bedoeld in lid 2 en met betrekking tot het bedrag, als bedoeld in lid 9 sub b, is het bepaalde in artikel 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, stiefopvoeder, pleegkind, schoondochter, schoonzoon, kleinkind, ouder en schoonouder.
 - b. De werknemer heeft per geval recht op in totaal 5 dagen betaald verlof voor stervens-begeleiding 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 opgaaf van redenen van het verzuim kennis geeft.
 1. Bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen.
 2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 19, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
 4. Bij bevalling van de echtgenote: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 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 huisgenoot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
 6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend),

- pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot: 1 werkdag.
7. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
 8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende reden 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

5. Onder loon wordt in dit artikel verstaan:
Het gederfde inkomen over de door de afwezigheid van de werknemer vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend aan de hand van het garantieuurloon volgens artikel 4 van bijlage I, eventueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 26 en 40 van deze CAO in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichthoudend, 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

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 beroeps- onderwijs 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 giroovermaking 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,

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 rechs tens 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 garantieuurloon.

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 kraan-machinist, 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, hoofd-betonpompmachinist, chauffeur betonpompmixer.

Het recht op een premie ontstaat indien de betreffende functionaris gedurende een kalenderkwartaal heeft gewerkt zonder schade door zijn schuld. Deze premie is vastgesteld op 1 juli 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).

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 28

Vakantietoeslag

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

Artikel 29

Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag

1. **Uurinkomen**
Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het garantie uurloon, verhoogd met de eventuele prestatietoeslag volgens artikel 26 respectievelijk het overeengekomen salaris op uurbasis. 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.

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.

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 garantieloon 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 garantieloon te betalen. Dit garantieloon 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 1e 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 ziekte dag, 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 2e ziektejaar
Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende het 2e 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.

f. Eenmalige uitkering

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

Deze uitkering bedraagt voor WAO-uitkeringsgerechtigden (bruto):

Percentage arbeidsongeschiktheid		december 2006
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 1e 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 arbeidsongeschikt-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

heid 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 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 onder-

steunen 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 betonmortel-industrie.

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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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
 - elektrocardiogram
 Een 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 zonedig 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 gezien 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 1 juli 2006 vastgesteld 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Dienstjarentoeslag

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

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

3. Werkkleding

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer goede passende werkkleding ontvangt. Indien dit voor de werkgever bezwaren oplevert, is deze gehouden in plaats daarvan aan de werknemer een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is op 1 juli 2006 vastgesteld 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 wacht lijst 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 € 15,11.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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	Maandelijkse 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 werkzaam-

heden, 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

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 betonmortelindustrie.
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 avonden plaatsvindt, worden deze uren vergoed. De cursuskosten zijn volle-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dig 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 avonden 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 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, 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, hulp-bankwerker, 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 betonpompmixer

Onder chauffeur van een betonpompmixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround chauffeur en de functie betonpompmachinist, 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. Beitelns kunnen slijpen en snijsnelheden kunnen bepalen. Dient goed tekening te kunnen lezen; modellen opmeten en aan de hand

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

daarvan kunnen werken. Moet goed begrip hebben voor passingen. Dient de opgedragen taak zelfstandig uit te voeren en de draaibank te onderhouden.

17. Hoofdmonteur

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

18. Hulpbankwerker

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

19. Hulpmonteur

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

20. Kraanmachinist

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

21. Laadschopmachinist

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

22. Laborant

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

23. Machineman

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

24. Magazijnbediende

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

25. Mengmeester

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

26. Monteur

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

27. Schepenlosser

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

28. Terreinwerker

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

29. Overige werknemers

Onder overige werknemers worden verstaan werknemers, die niet genoemd zijn in de bovenstaande categorieën, maar wel in dienst zijn van een betonmortelbedrijf met uitzondering van leidinggevend, toezicht houdend, 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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, toezichthoudend, 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Lonen

1. Garantieloon

- a. 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 bedragen:
Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 oktober 2006 valt:

Groepen	Garantie-uurloon	Garantie-weekloon	Garantie-maandloon
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	Garantie-uurloon	Garantie-weekloon	Garantie-maandloon
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 leerover-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs 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 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 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 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.

De maandsalarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen:

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Funcie- groepen	Minimum	Maximum	Min. Stap- grootte 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:

Funcie- groepen	Minimum	Maximum	Min. Stap- grootte 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 juli 2006

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

Artikel 3

Functiegroepen

Voor het leidinggevend, toezichthoudend, 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 werkteerrein. 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 werkteerrein.

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 werkteerrein.

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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voorbeeld functies:

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

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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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	31
						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	35
						144

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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	30
						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	38,5
						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 (Hemelvaarts- dag)	owd of vakdg	37,4
19	8	8	8	8	owd	39,2
20	owd	vd	8	8	9+1	32,2 + 1 (overuur)
150 + 1						
(overuur) =						
144 + 7						
overuren						

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 artikel lid 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 ge-

maakt, 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 vervan-

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gende 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 aan toont dat de overtreding van een controlevoorschrift hem niet verweten kan worden.

SANCTIEREGLEMENT

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

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

DE 2E MENING

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

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

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

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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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:

*) Doorhalen van niet van toepassing is.

BIJLAGE IX

OVERZICHT VAN BETON- EN BOUWGEORIENTEERDE 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 Betonlaborant	Introductie in het algemeen over beton en het vak betontechnologie 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.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Trainingen	Doel
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 Beton-uitvoering	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, opfrissen en verrijken

LOGISTIEK

Trainingen	Doel
Veilig werken met wiellaadschop	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

Trainingen	Doel
Vakopleiding en basiscursus Truckmixer-chauffeur	Module binnen Vakopleiding Chauffeur Beroepsgoederenvervoer. Te kiezen als specialisatie in het laatste halfjaar. De leerling verkrijgt een 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

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 vastge-
steld.

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:

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

Ondergetekende, in zijn (haar) kwaliteit van wettelijke vertegen-
woordiger(ster) van de minderjarige werknemer
verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te
hebben gemachtigd.

(Handtekening)

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Artikel 1

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam „Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en morteltransportondernemingen”. Zij wordt bij afkorting ook genaamd sfm.
2. De stichting is gevestigd in Amsterdam.

Artikel 2

Begripsbepalingen

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

- stichting:
de in artikel 1 genoemde stichting;
- CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen;
- bestuur:
het bestuur van de stichting;
- organisaties:
de organisaties van werkgevers en werknemers, partij bij de CAO;
- statuten:
deze statuten;
- reglement:
reglement als bedoeld in artikel 15.
- Cordares:
Cordares Holding N.V. gevestigd te Amsterdam
- werkgever:
de werkgever in de zin van de CAO;
- werknemer:
de werknemer in de zin van de CAO;
- WW:
de Werkloosheidswet;
- WAO:
de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- WIA:
de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- IVA:
de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, onderdeel van de WIA;

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- REA:
de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten;
- ZW:
de Ziektewet;

Artikel 3

Doel

De stichting heeft de volgende bestedingsdoelen en activiteiten:

1. Scholing: de vergoeding van verlet-, cursus- en reiskosten voor scholingsdagen.
2. Vorming, Onderwijs, Arbeidsmarktbeleid en Arbeidsomstandigheden: de financiering dan wel subsidiering van:
 - vormings- en opleidings- en onderzoeksactiviteiten ten einde een goede werking van de arbeidsmarkt in de sector te bewerkstelligen en de employability van de werknemers in de sector te verbeteren, en het publiceren van de resultaten van de onderzoeksactiviteiten.
 - activiteiten in het kader van de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid en de daarop door organisaties afgestemde projecten voor werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten door middel van het verzorgen van werkgelegenheidstrajecten.
 - de ontwikkeling en uitvoering van beleid, activiteiten en onderzoek specifiek in het kader van projecten ter bevordering van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid.
 - het ontwikkelen en uitvoeren van beleid, activiteiten en onderzoek specifiek in het kader van projecten die gericht zijn op arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg.
 - het ontwikkelen en uitvoeren van beleid, activiteiten en onderzoek specifiek in het kader van projecten op het gebied van sociale zekerheid, waaronder de preventie van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de reïntegratie van werkzoekenden en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten afkomstig uit de bedrijfstak.
 - de bekendmaking van de resultaten van de in dit onderdeel bedoelde onderzoeksactiviteiten door publicaties, vergaderingen en bijeenkomsten.
3. Aanvullingen en uitkeringen: de verstrekking van een aanvulling of het doen van een verstrekking aan of ten behoeve van werknemers die een uitkering ontvangen krachtens de WW, WAO of ZW of IVA.
4. Kinderopvang: de (gedeeltelijke) financiering van een kinderopvangregeling.

5. Informatie en Organisatie, Afstemming en Beheer:
- het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemersraden als vormen van overleg op ondernemersniveau tussen alle werknemers en werkgevers in de bedrijfstak. Hierin zijn begrepen het opstellen van sociale plannen en het overleg in geval van een reorganisatie.
 - de voorlichting, verzorging van algemene informatie en publiciteit aan werkgevers, werknemers en direct belanghebbende over de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de sociale zekerheid en de opleidingsmogelijkheden binnen de bedrijfstak;
 - het bevorderen van een goede toepassing van en afstemming van regels en afspraken op de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein binnen de bedrijfstak.
 - het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.
 - de bevordering van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen voor de bedrijfstak en het voorkomen van geschillen over de uitleg en de toepassing van die CAO voor de bedrijfstak.
 - de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes voor alle werknemers en werkgevers in de branche;
 - het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van CAO-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.

Artikel 4

Middelen ter realisering van het doel

De stichting tracht haar doel te bereiken door:

- a. het innen en beheren van gelden in overeenstemming met het bepaalde in de statuten en reglementen;
- b. het verstrekken van vergoedingen, aanvullingen en uitkeringen overeenkomstig het gestelde in de statuten en reglementen;
- c. geld aan derden ter beschikking te stellen ter financiering van de kosten verband houdende met de in artikel 3 vermelde doelstellingen van de stichting;
- d. inzet van andere wettige middelen, die tot het doel bevorderlijk kunnen zijn.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- a. de bijdragen die ter uitvoering van het doel van de stichting door de werkgevers en de werknemers worden opgebracht op de wijze als door partijen bepaald en nader vastgesteld in het bijdrage-reglement;
- b. renten;
- c. eventuele andere baten.

Artikel 6

Bijdragereglement

Het bestuur stelt een bijdragereglement vast waarin ten minste zijn geregeld de wijze van vaststelling en de hoogte van de bijdragen en de wijze van incasseren daarvan.

Artikel 7

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden.
2. De bestuursleden worden als volgt benoemd:
 - a. drie leden door de VOBN, gevestigd te Veenendaal, of diens rechtsopvolger, partij bij de CAO;
 - b. twee leden door de FNV Bouw, gevestigd te Woerden en één lid door de Hout- en Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk, of diens rechtsopvolgers, partij bij de CAO;
3. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd.
4. voor ieder bestuurslid kan een plaatsvervanger worden benoemd. Hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor de plaatsvervangers.
5. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk bedanken;
 - c. door vervanging door de organisatie, die het betreffende bestuurslid benoemde;

- d. door ondercuratelestelling of faillissement.
6. De leden van het bestuur mogen, noch middellijk, noch onmiddellijk, deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van de stichting, noch op enigerlei wijze belang hebben bij beleggingen van haar gelden.

Artikel 8

Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde: deze vertegenwoordigen tezamen de stichting in en buiten rechte. De stichting wordt tevens door het bestuur vertegenwoordigd.
2. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een jaar als voorzitter en als tweede voorzitter op. Het bestuur wijst bij de eerste benoeming van twee voorzitters aan, welke van hen beiden gedurende het eerste boekjaar als voorzitter en welke als tweede voorzitter zal optreden.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee secretarissen: één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde. Indien als voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde, en omgekeerd.

Artikel 9

Taak en bevoegdheden van het bestuur

1. Het bestuur is bevoegd uit naam van de stichting alle handelingen te verrichten, welke met de doelstelling in overeenstemming zijn en die niet bij of krachtens deze statuten aan de bevoegdheid van het bestuur onttrokken zijn.
2. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan Cordares en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies. Daarbij kunnen deze commissies, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer overdragen aan Cordares. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en Cordares uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
3. Het bestuur stelt conform artikel 15 reglementen vast die de wijze waarop het doel van de stichting zal worden bereikt en die zaken, welke nadere voorziening behoeven, regelen.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Besluitvorming

1. Opdat de stemverhouding tussen de twee in het bestuur vertegenwoordigde groeperingen zo gelijk mogelijk blijft, kan het bestuur alleen besluiten nemen in een vergadering waarin van beide groeperingen ten minste één bestuurslid aanwezig is. Een besluit met betrekking tot wijziging van statuten, reglementen of ontbinding van de stichting kan slechts genomen worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, eerste lid, sub d.
2. De bestuursleden brengen in beginsel ieder een gelijk aantal stemmen ter vergadering uit. Wanneer een of meer bestuursleden ter vergadering afwezig is (zijn) brengt (brengen) het (de) andere bestuurslid (leden), dezelfde groepering als de afwezige(n) vertegenwoordigend, uit eigen hoofde de stem(men) van de afwezige(n) mede uit.
3. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met volstrekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt bij voorkeur schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Indien een bestuurslid niet ter vergadering aanwezig kan zijn, kan hij een medebestuurslid machtigen zijn stem uit te brengen middels een schriftelijke volmacht.

Artikel 11

Administratie

De stichting heeft haar administratie en uitvoerende taken opgedragen aan Cordares Holding N.V., maar kan, indien het bestuur zulks nodig acht, deze taken opdragen aan een andere organisatie onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 12

Beheer

1. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.
2. De in artikel 5, onder a, bedoelde bijdragen worden geadministreerd in de in artikel 3 genoemde vier afzonderlijke fondsen.
3. De beleggingen van de stichting zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
 - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen. Daarenboven zal door het bestuur uit vermogenswinsten en/of opbrengsten een reserve worden gevormd ter dekking van het overblijvende risico van vermogensverliezen.
4. De aan de stichting toebehorende zaken worden, indien zij niet ten kantore worden gehouden, in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van lasten en baten over dat boekjaar.
6. Het bestuur kan zich terzake van het beheer laten adviseren.

Artikel 13

Begroting

1. Uiterlijk in de maand december wordt de begroting van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende boekjaar vastgesteld. De begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven behoeft de goedkeuring van de organisaties.
3. De begroting van inkomsten en uitgaven is op aanvraag beschikbaar voor de organisaties.
4. De begroting wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 14

Boekjaar, jaarverslag en accountant

1. Het boekjaar van het fonds valt samen met het kalenderjaar.
2. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording af aan de organisaties die partij zijn bij de CAO door middel van een verslag.
3. Het in het tweede lid bedoelde verslag bevat:
 - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
 - b. een overzicht van de specifieke werkzaamheden van de stichting per in artikel 3 genoemd deelfonds;
 - c. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, vergezeld van een verklaring van een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan. In de rekening en verantwoording zal voor elk doel afzonderlijk vermeld worden welke middelen en welke uitgaven aan dat doel moeten worden toegerekend;
 - d. het verslag moet zijn gespecificeerd en gecontroleerd door een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen genoemd in artikel 3 zijn gedaan;
 - e. in voorkomende gevallen mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement(en) hebben plaatsgehad.
4. Het saldo, zoals dit blijkt uit de laatstelijk vastgestelde balans, wordt toegevoegd aan de middelen van het volgende boekjaar.
5. Het jaarverslag wordt toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de CAO.
6. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers gelegd: ten kantore van het fonds; op één of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen;
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag van

de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

8. Het bestuur benoemt, gehoord SFB CAO-Regelingen, een externe registeraccountant of een accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
9. De accountant of accountant-administratieconsulent is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
10. De accountant of accountant-administratieconsulent brengt tenminste jaarlijks een rapport uit over zijn bevindingen.
11. Indien sprake is van subsidie-verzoekende instellingen dienen deze instellingen een begroting in te dienen welke moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten die zijn genoemd in artikel 3 van de statuten.
12. De subsidie-ontvangende instellingen dienen jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over te leggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen en activiteiten en deze verklaring dient een geïntegreerd onderdeel uit te maken van het financiële jaarverslag van de stichting.

Artikel 15

Reglementen

1. Het bestuur kan één of meer reglementen vaststellen; deze behoeven goedkeuring van de bij de CAO betrokken partijen.
2. De bepalingen van de reglementen mogen niet in strijd zijn met de bepalingen van deze statuten of met de wet.

Artikel 16

Wijziging van statuten en reglementen

1. Wijziging statuten
 - a. Wijzigingen in de statuten kunnen worden aangebracht bij besluit van het bestuur.
 - b. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen in een bijzondere daartoe uitgeschreven vergadering, waarin ten minste twee werkgevers- en ten minste twee werknemersleden van het

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bestuur aanwezig zijn. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden.
- c. Indien in een vergadering, waarin een statutenwijziging zal worden behandeld, niet het voor het nemen van een besluit vereiste aantal leden aanwezig is, zal binnen een maand nadien een tweede vergadering worden gehouden, op te roepen met inachtneming van de voor oproeping gestelde termijn, welke ongeacht het ter vergadering aanwezige aantal leden tot het nemen van een besluit bevoegd zal zijn.
 - d. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen met een meerderheid van ten minste twee/derde van de uitgebrachte geldige stemmen.
 - e. Een unanieme schriftelijke verklaring van de gezamenlijke in functie zijnde bestuursleden heeft dezelfde rechtskracht als een besluit, genomen met algemene stemmen in een bestuursvergadering waarin alle fungerende bestuursleden aanwezig zijn.
 - f. Een statutenwijziging treedt in werking, indien deze door partijen is goedgekeurd. Ter verkrijging van de goedkeuring wordt de wijziging toegezonden aan de organisaties. Een organisatie wordt geacht haar goedkeuring te hebben verleend, indien zij niet binnen vier weken na de toezending van het tegenovergestelde heeft doen blijken door het insturen van haar op schrift gestelde bezwaren.
 - g. Een statutenwijziging treedt eerst in werking nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt en een door het bestuur ondertekend exemplaar van de wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht Amsterdam.
 - h. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar handelsregister, gehouden bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Amsterdam.
2. Wijziging reglement Het bestuur is bevoegd wijzigingen in het reglement aan te brengen. Dienaangaande is het bepaalde in artikel 16, lid 1, sub a tot en met f van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17

Ontbinding

- 1. Voor een besluit tot ontbinding van de stichting gelden dezelfde bepalingen als voor een besluit tot wijziging der statuten.

2. In geval van ontbinding zal, tenzij partijen een ander besluit nemen, het bestuur met de liquidatie zijn belast.
3. Het bestuur beslist over de bestemming van een batig saldo. Een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van de stichting.

Artikel 18

Slotbepaling

1. In alle gevallen, waarin niet door de wet, deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien, beslist het bestuur.
2. De laatste wijziging van deze statuten vond plaats in de vergadering van het bestuur van 14 december 2005.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJDRAGEREGLEMENT INGEVOLGE ARTIKEL 6 VAN DE
STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE
MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Vastgesteld op 12 juni 2003

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- de statuten:
de statuten van de stichting;
- CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- bestuur:
het bestuur van de stichting;
- werkgever:
de werkgever in de zin van de CAO;
- werknemer:
de werknemer in de zin van de CAO;
- Cordares CAO-Regelingen:
de te Amsterdam gevestigde besloten vennootschap Cordares CAO-
Regelingen B.V.

Artikel 2

Bijdrageverplichting

1. De werkgever is aan de stichting een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de in de statuten omschreven doelstellingen.
2. De bijdrage wordt vastgesteld in de vorm van een percentage van het door de werkgever aan zijn werknemers uitbetaalde loon. Als loon wordt aangemerkt het brutoloon SV.
3. De hoogte van de in lid 1 bedoelde bijdrage en de verdeling over de fondsen als genoemd in artikel 3 van de statuten, wordt elk jaar door het bestuur van de stichting aan de hand van een begroting geschat

en (voorlopig) vastgesteld. Deze begroting wordt direct ter beschikking gesteld van partijen bij de CAO. De hoogte wordt pas definitief vastgesteld door het bestuur nadat daarover door partijen bij de CAO overeenstemming is bereikt.

4. De bijdrage en de verdeling over de fondsen zijn als volgt vastgesteld:
Fonds Scholing:
Fonds Vorming, Onderwijs en Arbeidsmarktbeleid:
Fonds Aanvullingen en Uitkeringen:
Fonds Kinderopvang:
Fonds Informatie en Organisatie, Afstemming en Beheer.

Artikel 3

Invordering

1. De invordering van de in artikel 2 bedoelde bijdrage is opgedragen aan Cordares CAO-Regelingen.
2. De stichting heeft ten aanzien van de bijdrageverplichtingen van de werkgevers aan de stichting een zelfstandig recht op invordering.
3. De bijdrage wordt aan het eind van elk kalenderjaar terstond en ineens opeisbaar.

Artikel 4

Betaaltermijnen

1. De betaling van de verschuldigde bijdrage dient per loonbetalings-tijdvak, maar ten minste eenmaal per maand plaats te vinden.
2. Indien de betaling niet binnen veertien dagen na afloop van elke hiervoor bedoelde periode heeft plaatsgevonden, is de werkgever in verzuim.
3. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen.
4. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.
5. Het bestuur is bevoegd van invordering van rente geheel of gedeeltelijk af te zien.
6. Cordares CAO-Regelingen is bevoegd tot uitvoering van het bepaalde in de leden 3 en 5.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT SCHOLING INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN DE
STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE
MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Vastgesteld op 12 juni 2003

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- bestuur:
het bestuur van de stichting;
- werkgever:
de werkgever in de zin van de CAO;
- werknemer:
de werknemer in de zin van de CAO;
- het loon:
het bruto individueel overeengekomen loon in de zin van de CAO;
- opleidingsinstituut:
een door het bestuur aangewezen opleidings-instituut;
- verletkosten:
het loon, alsmede de over dat loon op grond van de CAO door de
werkgever verschuldigde premies en bijdragen.
- SFB CAO-Regelingen:
de te Amsterdam gevestigde besloten vennootschap SFB CAO-
Regelingen B.V.

Artikel 2

Vergoeding voor relevante cursussen

1. De werkgever heeft tegenover de stichting aanspraak op vergoedin-
gen van kosten verbonden aan het volgen van door het bestuur aan-
gewezen cursussen die worden verzorgd door het opleidingsinstituut.
2. De cursus dient te zijn gericht op het beroep en/of de loopbaan-

ontwikkeling van de werknemer en moet leiden tot verbreding, verdieping of bijhouden van vaktechnische en/of sociaal-technische vaardigheden.

3. De duur van de cursus wordt door het bestuur bepaald.

Artikel 3

Verletkosten

De werkgever heeft tegenover de stichting aanspraak op vergoeding van verletkosten verbonden aan het volgen van door het bestuur aangewezen cursussen.

Artikel 4

Cursuskosten

1. De cursuskosten zijn, met inachtneming van het onder lid 2 bepaalde, door de werkgever verschuldigd.
2. Er komen geen cursuskosten ten laste van de werknemer.
3. De stichting vergoedt aan de werkgever de volledige cursuskosten, tenzij het bestuur anders bepaalt.

Artikel 5

Reiskosten

1. De werknemer kan de reiskosten in verband met het volgen van de cursus volgens de daarvoor geldende bepalingen in de CAO bij zijn werkgever declareren.
2. De werkgever kan in het kader van de in het eerste lid genoemde kosten een vast bedrag per dag bij de stichting declareren. Dit bedrag wordt, na verkregen goedkeuring van partijen, jaarlijks door het bestuur vastgesteld.

Artikel 6

Verrekening

Indien de werkgever een opeisbare schuld aan de stichting heeft, wordt deze schuld verrekend met de aanspraken als bedoeld in artikel 3 tot en met 5.

Artikel 7

Cursusdagen tijdens ziekte of werkloosheid

Het bestuur is bevoegd nadere regels te stellen ten aanzien van door de stichting te verstrekken vergoedingen, indien een werkgever een declaratie inzendt voor werknemers of gewezen werknemers die tijdens de cursusdagen recht hebben op een Ziektewet- of Werkloosheidsuitkering.

Artikel 8

Declaratiestaat

1. De werkgever kan zijn aanspraak tegenover de stichting slechts geldend maken door middel van door of vanwege de stichting ter beschikking gestelde declaratiestaten.
2. De declaratiestaat dient, volledig ingevuld en ondertekend, zo spoedig mogelijk te worden ingediend op een door het bestuur aangewezen adres.
3. Op de declaratiestaat verklaart de werknemer dat hij de daarop voorkomende hem betreffende vragen naar waarheid heeft beantwoord, welke verklaring door hem wordt ondertekend. Indien een gemachtigde voor de werknemer tekent, dient een schriftelijke volmacht aan de declaratiestaat te worden gehecht.
4. De werkgever is gehouden om, ook nadat de declaratie is voldaan, op verzoek van het bestuur de juistheid van de ingediende declaratiestaat aan te tonen, onder meer door overlegging van administratieve bescheiden. Indien en voorzover de werkgever desverlangd de juistheid van een door hem ingediende en door de stichting voldane declaratiestaat niet aantoont, dient hij het betrokken bedrag op eerste vordering aan de stichting te restitueren.
5. De werkgever dient bij de inzending van de declaratiestaat een bewijs van deelname, afgegeven door het opleidingsinstituut, te voegen.

Artikel 9

Verstrekken van de vergoedingen

1. SFB CAO-Regelingen zal de vergoedingsbedragen betalen binnen vier weken na ontvangst van de desbetreffende declaratiestaat.
2. De vergoedingsbedragen zullen op het bij SFB CAO-Regelingen bekende rekeningnummer van de werkgever worden overgeschreven.

Artikel 10

Verstrekken van inlichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht aan het bestuur en aan degene die door het bestuur schriftelijk tot het inwinnen van inlichtingen is gemachtigd, inzage te verlenen in alle bescheiden en voorts alle overige inlichtingen te verschaffen die worden gevraagd ten behoeve van de uitvoering van het bepaalde in de statuten van de stichting en in dit reglement.
2. Degene aan wie bij uitvoering van het bepaalde in de statuten van de stichting of in dit reglement enig bedrijfsgegeven ter kennis komt waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen, is dienaangaande jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 11

Voorschriften

Om een efficiënte werking van de stichting te verzekeren, kunnen door het bestuur nadere voorschriften gegeven worden in overeenstemming met de bepalingen van dit reglement, mits deze voorschriften niet in strijd komen met een of meer bepalingen van de CAO.

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT FORMING, ONDERWIJS, ARBEIDSMARKTBELEID
EN ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN INGEVOLGE ARTIKEL 3
VAN DE STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS
VOOR DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMIN-
GEN

Vastgesteld op 12 juni 2003

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- bestuur:
het bestuur van de stichting;
- werkgever:
de werkgever in de zin van de CAO;
- werknemer:
de werknemer in de zin van de CAO;
- subsidie:
de geldelijke vergoeding die door de stichting wordt verstrekt aan
natuurlijke- of rechtspersonen die door het bestuur goedgekeurde
activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten verrichten.
- Cordares CAO-Regelingen:
de te Amsterdam gevestigde besloten vennootschap Cordares CAO-
Regelingen B.V.

Artikel 2

Aanspraken subsidiegerechtigde

De subsidiegerechtigde heeft ten opzichte van de stichting de aanspra-
ken die hij aan de statuten en dit reglement kan ontlennen.

Artikel 3

Voorwaarden rond subsidieaanvragen

1. Ten behoeve van projecten:
 - Tijdstip van indiening
Een aanvraag ten behoeve van subsidiëring van projecten dient voor 1 november voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor subsidiëring gevraagd wordt te zijn ingediend.
 - Vermelding van gegevens in de subsidieaanvraag
De ingediende verzoeken om subsidie dienen de volgende gegevens te bevatten: omschrijving doelstelling van de activiteiten, alsmede de te volgen werkwijze; aanvangsdatum en geschatte tijdsduur; uitvoerende personen c.q. instelling; geraamde kosten, gespecificeerd in: a. voorbereidende kosten; b. tarieven, mandagen, uren e.d.; c. werkzaamheden derden; d. raming beschikbaarheid geldbehoefte.
 - Voortgangsrapportage bij toewijzing
Per kwartaal dient informatie te worden verstrekt, waaruit per activiteit moet blijken:
 - a. totaal verwerkt bedrag tot moment van rapportage;
 - b. het nog beschikbare bedrag;
 - c. de nog te verwachten uitgaven;
 - d. percentage gereed;
 - e. de eventueel te verwachten afwijkingen;
 - f. de gerealiseerde activiteiten en de geprogrammeerde activiteiten in tijd gezien
 - Beëindiging van een project
Indien bij de beëindiging van een project een eindrapport wordt opgesteld, dient een exemplaar van dat eindrapport aan het bestuur van de stichting te worden verstrekt. Eveneens dient een definitieve afrekening aan het bestuur van de stichting te worden verstrekt, vergezeld van een goedkeurende verklaring van een externe accountant.
2. Ten behoeve van doorlopende bijdragen aan subsidiegenietende instellingen:
 - Tijdstip van indiening begroting
De desbetreffende instelling dient per kalenderjaar een begroting over haar activiteiten op te stellen. Deze jaarbegroting dient voor 1 november voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de begroting betrekking heeft, te zijn ingediend.
 - Samenstelling begroting
De begroting dient te zijn samengesteld uit zogenaamde kostensoorten met zo nodig een specificatie per deelpost op de begroting en een toelichting.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Kwartaalverantwoording
De subsidiegenietende instelling dient ieder kwartaal een overzicht te verstrekken, waarin naast de begrote cijfers opgenomen zijn (cumulatief) de uitgaven c.q. verwerkte bedragen tot en met dat kwartaal.
 - Verklaring registeraccountant
De subsidiegenietende instelling dient elk jaar een verklaring van een externe registeraccountant aan het bestuur van de stichting te verstrekken met betrekking tot de besteding van de subsidie aan de activiteiten ten behoeve waarvan zij is toegekend.
3. Overschrijdingen op activiteiten en begrotingen:
- a. Alle relevante overschrijdingen op toegewezen bedragen inzake activiteiten en begrotingen dienen in een zo vroeg mogelijke fase aan het bestuur van de stichting kenbaar te worden gemaakt met opgave van redenen.
 - b. Relevante overschrijdingen binnen een begroting van de deelposten dienen eveneens – zo nodig mondeling – aan het bestuur van de stichting te worden gemeld.
 - c. Voor overboekingen van bedragen binnen een begroting van de ene deelpost naar de andere deelpost, dient vooraf toestemming te worden gevraagd aan het bestuur van de stichting.

Artikel 4

Betalingen aan subsidianten

Om te voorkomen dat er bij de subsidie genietende instellingen overtoelinge liquide middelen aanwezig zijn, zullen betalingen aan deze instellingen uitsluitend plaatsvinden op grond van de werkelijk door hen te verrichten uitgaven. Hiertoe zal de wijze van betaling, alsmede het betalingsschema, in overleg worden vastgesteld door het bestuur van de stichting en de desbetreffende instelling.

Artikel 5

Toets doelmatigheid

Het bestuur van de stichting heeft tot taak de doelmatigheid van de uitgaven van de subsidie genietende instellingen te bezien en te toetsen of die uitgaven rechtmatig zijn ontleend aan de begrotingen.

Artikel 6

Controle

Het bestuur van de stichting is bevoegd te allen tijde de besteding van de ter beschikking gestelde gelden te doen controleren door een door het bestuur aan te wijzen externe accountant.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT VERSTREKKING WW-AANVULLINGEN
INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN DE STATUTEN VAN DE
STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE MORTEL- EN
MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN (AR-WW SFM)

Vastgesteld op 14 december 2005

PARAGRAAF 1 ALGEMEEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- b. de statuten:
de statuten van de stichting;
- c. het bestuur:
het bestuur van de stichting;
- d. CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- e. de werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 2 van de statuten;
- f. de werknemer:
degene die direct voorafgaand aan zijn recht op WW-uitkering werk-
nemer was in de zin van artikel 2 van de statuten;
- g. WW-uitkering:
uitkering als bedoeld in hoofdstuk IIa of IIb van de WW, met uit-
zondering van de uitkering op basis van artikel 18 WW wegens
werkloosheid uitsluitend als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog wa-
ter of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden;
- h. vakantietoeslag:
de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 33 van de WW;
- i. pensioenpremie:
de betaling voor de voortzetting van de pensioenopbouw conform
het daarover bepaalde bij of krachtens de CAO;
- j. loon:
het vast overeengekomen loon krachtens de arbeidsovereenkomst
van werknemer, inclusief de geldende vakantietoeslag;

- k. pensioenfonds:
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie;
- l. de WW:
de Werkloosheidswet;
- m. het U.R.:
het Uitkeringsreglement WW 2002;
- n. Cordares:
Cordares Holding N.V. te Amsterdam.

PARAGRAAF 2 RECHTEN

Artikel 2

10%-aanvulling op de WW-uitkering

1. Een werknemer die voldoet aan de wekeneis uit artikel 17 van de WW en op die basis recht heeft op een WW-uitkering, ontvangt een aanvulling.
2. De hoogte van de aanvulling is 10% van het loon over 13 weken.
3. De aanvulling wordt maximaal 1 keer per jaar verstrekt, gerekend vanaf de eerste werkloosheidsdag van de WW-uitkering waarop een aanvulling is toegekend.
4. Een werknemer komt alleen in aanmerking voor de 10%-aanvulling op zijn WW-uitkering als hij zich daarvoor meldt bij een vertegenwoordiger van FNV Bouw of de Hout- en Bouwbond CNV. Daarbij dient hij alle gegevens te verstrekken die relevant zijn voor de vaststelling van het recht op en de hoogte van de 10%-aanvulling.

Artikel 3

Aanvulling vakantietoeslag

1. Een werknemer die recht heeft op een WW-uitkering en op basis van de WW recht heeft op betaling van vakantietoeslag, ontvangt over de eerste 6 maanden een aanvulling op die vakantietoeslag.
2. Als het recht op WW-uitkering voor het verstrijken van de in lid 1 genoemde aanvullingstermijn geheel wordt beëindigd wegens het recht op een ZW-uitkering, wordt die termijn verlengd met de periode tussen de beëindiging en de herleving van het recht op WW-uitkering.
3. De hoogte van de aanvullende vakantietoeslag is 30/70ste van de vakantietoeslag die op basis van de WW aan werknemer wordt uitbetaald.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Een werknemer komt alleen in aanmerking voor de aanvulling vakantietoeslag op zijn WW-uitkering als hij zich daarvoor meldt bij een vertegenwoordiger van FNV Bouw of de Hout- en Bouwbond CNV. De melding door of namens werknemer dient plaats te vinden na beëindiging van zijn recht op WW-uitkering of, als zijn recht op WW-uitkering langer dan 6 maanden duurt, na het verstrijken van die 6 maanden. Als al een melding als genoemd in artikel 2 lid 4 heeft plaatsgevonden, kan een melding voor de aanvulling vakantietoeslag achterwege blijven. Werknemer dient alle gegevens te verstrekken die relevant zijn voor de vaststelling van het recht op en de hoogte van de aanvulling.

PARAGRAAF 3 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 5

Verstrekken van inlichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht aan het bestuur en aan degene die door het bestuur schriftelijk tot het inwinnen van inlichtingen is gemachtigd inzage te verlenen in alle bescheiden en voorts alle overige inlichtingen te verschaffen die worden gevraagd voor de uitvoering van het bepaalde in de statuten en in dit reglement.
2. Degene die bij de uitvoering van het bepaalde in de statuten of in dit reglement kennis neemt van enig gegeven waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, is daarover tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 6

Voorschriften

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering, mits deze voorschriften in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

Artikel 7

De betaling

1. De aanvulling wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, maar uiterlijk

binnen een maand nadat Cordares namens de stichting het recht op de aanvulling heeft vastgesteld.

2. De betaling van een aanvulling wordt opgeschort of geschorst, als men op grond van duidelijke aanwijzingen van oordeel is of het gegronde vermoeden heeft, dat het recht op aanvulling niet of niet meer bestaat of recht op een lagere aanvulling bestaat.
3. De aanvulling die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De stichting is bevoegd in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer af te wijken van de termijn van drie maanden.

Artikel 8

Terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen

1. Betalingen die onverschuldigd zijn gedaan, worden teruggevorderd.
2. Als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het bestuur besluiten geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien.

Artikel 9

Bijzondere gevallen

Als de toepassing van het reglement naar het oordeel van het bestuur leidt tot onvoorziene of onbedoelde gevolgen, kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoet komt aan de bedoelingen van de aanvullingsregeling.

Artikel 10

Intern beroep

1. Als een werkgever of werknemer het niet eens is met een beslissing die hem treft, kan hij het bestuur verzoeken daarop terug te komen.
2. Op verzoek van de werkgever of de werknemer ontvangt hij een schriftelijke beslissing van het bestuur. Die beslissing is voorzien van een datum en bevat de gronden waarop de beslissing is gebaseerd.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 11

Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het Aanvullingsreglement verstreking WW-aanvullingen Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (AR-WW SFM).

REGLEMENT VERSTREKKING EINDEJAARSUITKERING
WAO/WIA/IVA INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN DE STATUTEN
VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE MORTEL- EN
MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN (AR-WAO/WIA/IVA
SFM)

Vastgesteld op 14 december 2005

PARAGRAAF 1 ALGEMEEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- b. de statuten:
de statuten van de stichting;
- c. het bestuur:
het bestuur van de stichting;
- d. CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- e. eindejaarsuitkering:
jaarlijkse betaling van een bedrag aan WAO-uitkeringsgerechtigden;
- f. de werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 2 van de statuten;
- g. de werknemer:
degene die:
 1. direct voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werknemer
was in de zin van de CAO of
 2. arbeidsongeschikt is geworden in de eerste 6 maanden van de
WW-uitkering en direct voorafgaand aan zijn werkloosheid werk-
nemer was in de zin van de CAO.
- h. WW-uitkering:
uitkering als bedoeld in hoofdstuk IIa of IIb van de WW, met uit-
zondering van de uitkering op basis van artikel 18 WW wegens
werkloosheid uitsluitend als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog wa-
ter of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden;
- i. de WW:
de Werkloosheidswet;
- j. de WAO:
de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- k. de WIA:
de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. de IVA:
de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, onderdeel van de WIA.

PARAGRAAF 2 RECHTEN

Artikel 2

De eindejaarsuitkering

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO-/WIA-/IVA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij is ingedeeld in één van de twee laagste arbeidsongeschiktheidsklassen en/of artikel 22 van de WAO van toepassing is.
2. De hoogte van de eindejaarsuitkering WAO/WIA/IVA wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld.
3. De eindejaarsuitkeringen per arbeidsongeschiktheidsklasse zijn voor 2006:

Arbeitsongeschiktheidspercentage	Bedrag
80–100%	€ 550,10
65– 80%	€ 440,09
55– 65%	€ 357,57
45– 55%	€ 302,56
35– 45%	€ 247,55

4. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een IVA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij artikel 53 van de WIA van toepassing is. De eindejaarsuitkering IVA bedraagt € 550,10,- bruto.

PARAGRAAF 3 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 3

Verstrekken van inlichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht aan het bestuur en aan degene die door het bestuur schriftelijk tot het inwinnen van inlichtingen is gemachtigd inzage te verlenen in alle bescheiden en voorts alle overige inlichtingen te verschaffen die worden gevraagd voor de uitvoering van het bepaalde in de statuten en in dit reglement.
2. Degene die bij de uitvoering van het bepaalde in de statuten of in dit reglement kennis neemt van enig gegeven waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, is daarover tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 4

Voorschriften

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering, mits deze voorschriften in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

Artikel 5

De betaling

1. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
2. De betaling van een eindejaarsuitkering wordt opgeschort of geschorst, als men op grond van duidelijke aanwijzingen van oordeel is of het gegronde vermoeden heeft, dat het recht op eindejaarsuitkering niet of niet meer bestaat of recht op een lagere uitkering bestaat.
3. De eindejaarsuitkering die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De stichting is bevoegd in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer af te wijken van de termijn van drie maanden.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen

1. Betalingen die onverschuldigd zijn gedaan, worden teruggevorderd.
2. Als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het bestuur besluiten geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien.

Artikel 7

Bijzondere gevallen

Als de toepassing van het reglement naar het oordeel van het bestuur leidt tot onvoorziene of onbedoelde gevolgen, kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoet komt aan de bedoelingen van de aanvullingsregeling.

Artikel 8

Intern beroep

1. Als een werkgever of werknemer het niet eens is met een beslissing die hem treft, kan hij het bestuur verzoeken daarop terug te komen.
2. Op verzoek van de werkgever of de werknemer ontvangt hij een schriftelijke beslissing van het bestuur. Die beslissing is voorzien van een datum en bevat de gronden waarop de beslissing is gebaseerd.

Artikel 9

Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het Aanvullingsreglement verstrekkend eindejaarsuitkering WAO Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (AR-WAO SFM).

REGLEMENT VERSTREKKING WW-/WAO-AANVULLINGEN
OUDERE WERKNEMERS INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN DE
STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE
MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN
(AR-WW/WAO SFM)

Vastgesteld op 14 december 2005

PARAGRAAF 1 ALGEMEEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- b. de statuten:
de statuten van de stichting;
- c. het bestuur:
het bestuur van de stichting;
- d. CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- e. de werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 2 van de statuten;
- f. de werknemer:
degene die
 1. direct voorafgaand aan zijn werkloosheid werknemer was in de
zin van de CAO of
 2. direct voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werknemer
was in de zin van de CAO of
 3. arbeidsongeschikt is geworden in de eerste 6 maanden van de
WW-uitkering en direct voorafgaand aan zijn werkloosheid werk-
nemer was in de zin van de CAO en op de leeftijd van 55 jaar of
ouder bij zijn werkgever heeft gekozen voor een 4-daagse werk-
week.
- g. WW-uitkering:
uitkering als bedoeld in hoofdstuk IIa of IIb van de WW, met uit-
zondering van de uitkering op basis van artikel 18 WW wegens
werkloosheid uitsluitend als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog wa-
ter of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden;
- h. WAO-uitkering:
uitkering op grond van de WAO;
- i. de WW:
de Werkloosheidswet;

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- j. de WAO:
de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- k. Cordares:
Cordares Holding N.V. te Amsterdam

PARAGRAAF 2 RECHTEN

Artikel 2

Aanvulling op de WW- of WAO-uitkering

1. De WW- of WAO-uitkering van werknemer wordt aangevuld tot het niveau van de uitkering die werknemer zou hebben ontvangen, als hij voorafgaand aan werkloosheid of arbeidsongeschiktheid een volledige werkweek zou hebben gehad.
2. Een werknemer komt alleen in aanmerking voor de aanvulling als hij zich daarvoor meldt bij een vertegenwoordiger van FNV Bouw of de Hout- en Bouwbond CNV. Daarbij dient hij alle gegevens te verstrekken die relevant zijn voor de vaststelling van het recht op en de hoogte van de aanvulling.

PARAGRAAF 3 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 3

Verstrekken van inlichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht aan het bestuur en aan degene die door het bestuur schriftelijk tot het inwinnen van inlichtingen is gemachtigd inzage te verlenen in alle bescheiden en voorts alle overige inlichtingen te verschaffen die worden gevraagd voor de uitvoering van het bepaalde in de statuten en in dit reglement.
2. Degene die bij de uitvoering van het bepaalde in de statuten of in dit reglement kennis neemt van enig gegeven waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen, is daarover tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 4

Voorschriften

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering, mits deze voorschriften in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

Artikel 5

De betaling

1. De aanvulling wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, maar uiterlijk binnen een maand nadat Cordares namens de stichting het recht op de aanvulling heeft vastgesteld.
2. De betaling van een aanvulling wordt opgeschort of geschorst, als men op grond van duidelijke aanwijzingen van oordeel is of het gegronde vermoeden heeft, dat het recht op aanvulling niet of niet meer bestaat of recht op een lagere aanvulling bestaat.
3. De aanvulling die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De stichting is bevoegd in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer af te wijken van de termijn van drie maanden.

Artikel 6

Terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen

1. Betalingen die onverschuldigd zijn gedaan, worden teruggevorderd.
2. Als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het bestuur besluiten geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien.

Artikel 7

Bijzondere gevallen

Als de toepassing van het reglement naar het oordeel van het bestuur leidt tot onvoorziene of onbedoelde gevolgen, kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoet komt aan de bedoelingen van de aanvullingsregeling.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Intern beroep

1. Als een werkgever of werknemer het niet eens is met een beslissing die hem treft, kan hij het bestuur verzoeken daarop terug te komen.
2. Op verzoek van de werkgever of de werknemer ontvangt hij een schriftelijke beslissing van het bestuur. Die beslissing is voorzien van een datum en bevat de gronden waarop de beslissing is gebaseerd.

Artikel 9

Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het Aanvullingsreglement verstreking WW/WAO-aanvullingen Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (AR-WW/WAO SFM).

REGLEMENT KINDEROPVANG INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN
DE STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR
DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Begripsbepalingen

SFM: de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-ondernemingen, gevestigd te Amsterdam.

CAO-partijen: partijen bij de CAO voor de Mortel- en Morteltransport-ondernemingen.

Inleiding

CAO-partijen zijn een collectieve kinderopvangregeling overeengekomen welke per 1 maart 2000 van kracht is geworden. Deze regeling is in essentie opgenomen in artikel 21 vijfde lid van de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen.

Ten behoeve van de kinderopvangregeling is een fonds in het leven geroepen waaruit de kinderopvang wordt gefinancierd. CAO-partijen stellen jaarlijks een budget beschikbaar. Voor kinderopvang, waaronder buitenschoolse opvang van kinderen tot 13 jaar, voor het inkopen van kindplaatsen via een apart fonds, ondergebracht bij Kintent en gefinancierd door het SFM.

Teneinde voor de uitvoering van de kinderopvangregeling nadere regels te stellen is het navolgende reglement opgesteld.

Artikel 1

Uitvoering

CAO-partijen delegeren de uitvoering van de regeling aan Kintent. Kintent voert op eigen naam de administratie en bemiddeling van de feitelijke kinderopvang. Zij sluit daartoe overeenkomsten met onder andere kindercentra en werknemers. Kintent is bevoegd rechtsmaatregelen te nemen wanneer overeenkomsten niet worden nagekomen. Kintent is over al haar activiteiten in het kader van de uitvoering van de regeling kinderopvang verantwoordig verschuldigd aan CAO-partijen.

Artikel 2

Aanvraagprocedure

De werknemer kan rechtsstreeks bij Kintent informatie inwinnen over de Regeling Kinderopvang. Indien de werknemer in aanmerking wenst te komen voor een bijdrage voor het huren van een kindplaats, stuurt Kintent hiertoe een aanvraagformulier voor kinderopvang, twee werkgeversverklaringen (voor werknemer en partner), alsmede informatie over de hoogte van de eigen bijdrage en de te volgen procedure.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor het huren van een kindplaats dient de werknemer aan de volgende voorwaarden te voldoen:

1. De werknemer dient per kind een aanvraag in bij Kintent door middel van het aanvraagformulier voor kinderopvang en twee werkgeversverklaringen (werknemer en partner).
2. De aanvraag zal slechts gehonoreerd worden voorzover de middelen van het fonds toereikend zijn.
3. De werknemer draagt bij in de kosten conform de door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gehanteerde tabellen.

REGLEMENT INFORMATIE EN ORGANISATIE, AFSTEMMING
EN BEHEER INGEVOLGE ARTIKEL 3 VAN DE STATUTEN
VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE MORTEL- EN
MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Vastgesteld op 21 november 2006

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- stichting:
de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransport-
ondernemingen;
- CAO:
de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de Mortel- en
Morteltransportondernemingen;
- bestuur:
het bestuur van de stichting;
- werkgever:
de werkgever in de zin van de CAO;
- werknemer:
de werknemer in de zin van de CAO;
- subsidie:
de geldelijke vergoeding die door de stichting wordt verstrekt aan
natuurlijke- of rechtspersonen die door het bestuur goedgekeurde
activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten verrichten.
- Cordares CAO-Regelingen:
de te Amsterdam gevestigde besloten vennootschap Cordares CAO-
Regelingen B.V.

Artikel 2

Aanspraken subsidiegerechtigde

De subsidiegerechtigde heeft ten opzichte van de stichting de aanspra-
ken die hij aan de statuten en dit reglement kan ontleen.

Artikel 3

Voorwaarden rond subsidieaanvragen

1. Ten behoeve van projecten:
 - Tijdstip van indiening
Een aanvraag ten behoeve van subsidiëring van projecten dient
voor 1 november voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor
subsiëring gevraagd wordt te zijn ingediend.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Vermelding van gegevens in de subsidieaanvraag
De ingediende verzoeken om subsidie dienen de volgende gegevens te bevatten: omschrijving doelstelling van de activiteiten, alsmede de te volgen werkwijze; aanvangsdatum en geschatte tijdsduur; uitvoerende personen c.q. instelling; geraamde kosten, gespecificeerd in:
 - a. voorbereidende kosten;
 - b. tarieven, mandagen, uren e.d.;
 - c. werkzaamheden derden; d. raming beschikbaarheid geldbehoefte.
 - Voortgangsrapportage bij toewijzing
Per kwartaal dient informatie te worden verstrekt, waaruit per activiteit moet blijken:
 - a. totaal verwerkt bedrag tot moment van rapportage;
 - b. het nog beschikbare bedrag;
 - c. de nog te verwachten uitgaven;
 - d. percentage gereed;
 - e. de eventueel te verwachten afwijkingen;
 - f. de gerealiseerde activiteiten en de geprogrammeerde activiteiten in tijd gezien.
 - Beëindiging van een project
Indien bij de beëindiging van een project een eindrapport wordt opgesteld, dient een exemplaar van dat eindrapport aan het bestuur van de stichting te worden verstrekt. Eveneens dient een definitieve afrekening aan het bestuur van de stichting te worden verstrekt, vergezeld van een goedkeurende verklaring van een externe accountant.
2. Ten behoeve van doorlopende bijdragen aan subsidiegenietende instellingen:
- Tijdstip van indiening begroting
De desbetreffende instelling dient per kalenderjaar een begroting over haar activiteiten op te stellen. Deze jaarbegroting dient voor 1 november voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de begroting betrekking heeft, te zijn ingediend.
 - Samenstelling begroting
De begroting dient te zijn samengesteld uit zogenaamde kostensoorten met zo nodig een specificatie per deelpost op de begroting en een toelichting.
 - Kwartaalverantwoording
De subsidiegenietende instelling dient ieder kwartaal een overzicht te verstrekken, waarin naast de begrote cijfers opgenomen

zijn (cumulatief) de uitgaven c.q. verwerkte bedragen tot en met dat kwartaal.

- Verklaring registeraccountant
De subsidiegenietende instelling dient elk jaar een verklaring van een externe registeraccountant aan het bestuur van de stichting te verstrekken met betrekking tot de besteding van de subsidie aan de activiteiten ten behoeve waarvan zij is toegekend.

3. Overschrijdingen op activiteiten en begrotingen:
 - a. Alle relevante overschrijdingen op toegewezen bedragen inzake activiteiten en begrotingen dienen in een zo vroeg mogelijke fase aan het bestuur van de stichting kenbaar te worden gemaakt met opgave van redenen.
 - b. Relevante overschrijdingen binnen een begroting van de deelposten dienen eveneens – zo nodig mondeling – aan het bestuur van de stichting te worden gemeld.
 - c. Voor overboekingen van bedragen binnen een begroting van de ene deelpost naar de andere deelpost, dient vooraf toestemming te worden gevraagd aan het bestuur van de stichting.

Artikel 4

Betalingen aan subsidianten

Om te voorkomen dat er bij de subsidie genietende instellingen overtollige liquide middelen aanwezig zijn, zullen betalingen aan deze instellingen uitsluitend plaatsvinden op grond van de werkelijk door hen te verrichten uitgaven. Hiertoe zal de wijze van betaling, alsmede het betalingsschema, in overleg worden vastgesteld door het bestuur van de stichting en de desbetreffende instelling.

Artikel 5

Toets doelmatigheid

Het bestuur van de stichting heeft tot taak de doelmatigheid van de uitgaven van de subsidie genietende instellingen te bezien en te toetsen of die uitgaven rechtmatig zijn ontleend aan de begrotingen.

Artikel 6

Controle

Het bestuur van de stichting is bevoegd te allen tijde de besteding van de ter beschikking gestelde gelden te doen controleren door een door het bestuur aan te wijzen externe accountant.

Mortel- en Morteltransportondernemingen 2006/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2007.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 20 december 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.