

Cao-regels voor bouwplaats- en uta-werknemers

Vereenvoudigde en verkorte versie van de cao

Mei 2014



Inhoud

1	Inleiding	<u>4</u>
2	Van indiensttreding tot ontslag	<u>5</u>
2.1	Een arbeidsovereenkomst sluiten	<u>5</u>
2.2	Tijdens de arbeidsovereenkomst	<u>6</u>
2.3	Beëindiging dienstverband (ontslag)	<u>7</u>
2.4	Uitzendwerk, detachering en payrolling	<u>10</u>
2.5	Werknemers van buitenlandse bouwbedrijven	<u>10</u>
3	Werktijden en werktijdtoeslagen	<u>11</u>
3.1	Normale arbeidsduur, werk- en rusttijden	<u>11</u>
3.2	Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder	<u>12</u>
3.3	Overwerk	<u>13</u>
3.4	Verschoven uren Infra	<u>15</u>
3.5	Ploegendienst	<u>16</u>
3.6	Bereikbaarheidsdienst	<u>17</u>
4	Vakantie en verlof	<u>18</u>
4.1	Vakantie- en seniorendagen	<u>18</u>
4.2	Roostervrije dagen	<u>20</u>
4.3	Feestdagen	<u>21</u>
4.4	Betaald verlof	<u>21</u>
4.5	Kort verzuim	<u>22</u>
5	Inkomen	<u>24</u>
5.1	Begrippen	<u>24</u>
5.2	Bouwplaatswerknemers	<u>24</u>
5.3	Uta-werknemers	<u>25</u>
5.4	Prestatietoeslag	<u>25</u>
5.5	Vakantietoeslag	<u>26</u>
5.6	Tijdsparfond	<u>26</u>
5.7	Werkgeversbijdrage Levensloop	<u>27</u>
5.8	Uitbetaling loon bouwplaatswerknemers	<u>28</u>
6	Vergoedingen	<u>29</u>
6.1	Bouwplaatswerknemers	<u>29</u>
6.2	Uta-werknemers	<u>32</u>
6.3	Voor alle werknemers	<u>33</u>

7	Opleiding en ontwikkeling	<u>34</u>
7.1	Loopbaan	<u>34</u>
7.2	Opleidingsplan	<u>34</u>
7.3	Cursussen bouwplaatswerknemers	<u>34</u>
7.4	Cursussen uta-werknemers	<u>35</u>
7.5	Beroepsopleiding bouwplaatswerknemers	<u>35</u>
7.6	Erkenning van verworven competenties (EVC)	<u>36</u>
7.7	Stagevergoeding	<u>37</u>
8	Veiligheid en gezondheid	<u>38</u>
8.1	Veiligheids- en arbobepalingen	<u>38</u>
8.2	Arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid	<u>39</u>
8.3	Onwerkbaar weer	<u>39</u>
8.4	Aanvullende regeling onwerkbaar weer (Vorst-WW)	<u>40</u>
8.5	Ongevallen	<u>41</u>
9	Ziekte, werkloosheid en pensioen	<u>42</u>
9.1	Inkomen bij ziekte	<u>42</u>
9.2	Re-integratie	<u>42</u>
9.3	Aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid	<u>43</u>
9.4	Aanvullingen bij werkloosheid	<u>44</u>
9.5	Pensioen	<u>45</u>
10	Naleving van de cao	<u>46</u>
10.1	Dispensatie	<u>46</u>
10.2	Verschillen van mening	<u>46</u>
10.3	Meldpunt voor misstanden	<u>46</u>
10.4	Commissies Naleving en Werkingssfeer	<u>46</u>
11	Cao-partijen voor de Bouwnijverheid	<u>47</u>
11.1	Werkgeversorganisaties	<u>47</u>
11.2	Werknemersorganisaties	<u>47</u>
	Colofon	<u>48</u>

1 Inleiding

Vereenvoudigd en verkort

Dit is een vereenvoudigde versie van de belangrijkste bepalingen uit de twee collectieve arbeidsovereenkomsten voor de bouwnijverheid:

- » CAO voor de Bouwnijverheid, 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 (verder te noemen: de cao);
- » CAO Bedrijfstoneigen Regelingen voor de Bouwnijverheid, 1 januari 2011 tot en met 31 december 2015.



De volledige versie van een cao is vaak moeilijk leesbaar door het juridische karakter van de teksten. Niet alleen de regels zijn erin beschreven, maar ook alle uitzonderingen daarop. Bovendien komen er bepalingen in voor, waar de gemiddelde werkgever of werknemer weinig mee te maken heeft.

Arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werkgevers en werknemers snel en op hoofdlijnen informatie kunnen vinden over de arbeidsvoorwaarden. Daarom zijn in deze publicatie de belangrijkste cao-afspraken in begrijpelijke taal opgeschreven, met weglating van allerlei details. Als gevolg daarvan kunnen aan de tekst van deze publicatie geen rechten worden ontleend. Kijk bij een meningsverschil tussen werkgever en werknemer dus altijd naar de officiële cao-tekst.

Bouwplaats- en uta-werknemers

Sommige cao-bepalingen gelden alleen voor bouwplaatswerknemers.

Bij die bepalingen staat in de kantlijn dit helmsymbool: . Andere bepalingen gelden alleen voor uta-werknemers. Daarbij staat een beeldscherm-symbool: . Bij cao-bepalingen die voor *alle* werknemers gelden, zijn geen symbolen afgebeeld. Let op: uitvoerders doen hun werk wel op de bouwplaats, maar zijn volgens de cao uta-werknemers.

Meer informatie?

Als u na lezing van deze publicatie twijfelt over de precieze betekenis van een cao-afpraak, kunt u de cao-tekst erbij nemen. Die is te vinden op www.tbbouw.nl. Heeft u vragen over de inhoud van de cao? Dan kunt u terecht bij cao-partijen.

2 Van indiensttreding tot ontslag

2.1 Een arbeidsovereenkomst sluiten

Intredekeuring

- » **Geschikt voor het werk?** Voor bepaalde functies is een intredekeuring verplicht. Uit de keuring moet blijken of de werknemer geschikt is voor dit werk. Pas nadat dit is komen vast te staan, mag de werkgever een arbeidsovereenkomst met de werknemer sluiten.
- » **Welke functies?** Om welke functies het gaat, staat in de functielijsten van de cao.
- » **Herkeuring:** Als de werknemer het niet eens is met de uitslag van een intredekeuring, kan hij een herkeuring aanvragen.

Voor onbepaalde of bepaalde tijd

- » **In vaste of tijdelijke dienst:** De werkgever en de werknemer sluiten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (de werknemer komt 'in vaste dienst') of voor bepaalde tijd (de werknemer krijgt een tijdelijk contract).

Nuluren- en oproepcontracten

- » **Niet toegestaan:** De cao verbiedt oproepcontracten zonder urengarantie en nulurencontracten.

Afspraken op papier

- » **Verplicht:** Een schriftelijke arbeidsovereenkomst is verplicht. De belangrijkste afspraken moeten er in staan. Bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst ingaat, welke functie de werknemer heeft, op welke tijden hij werkt en hoeveel hij verdient.
- » **Meer weten?** In de cao staat om welke onderwerpen het precies gaat. Daar is ook een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst te vinden.

Cao als basis en ondergrens

- » **Afwijken mag, mits ...:** De afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst mogen niet in strijd zijn met de cao. Afwijken van de cao mag alleen als dit gunstig is voor de werknemer. De cao geldt dus als basis en ondergrens.

Proeftijd

- » **Alleen als ...:** Een proeftijd geldt alleen als die in de schriftelijke arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
- » **Hoeveel maanden?** De duur van de proeftijd hangt af van de looptijd van de arbeidsovereenkomst, maar mag nooit langer zijn dan twee maanden.

Proeftijd

looptijd arbeidsovereenkomst	proeftijd bouwplaats-werknemer	proeftijd uta-werknemer
onbepaalde tijd (vaste dienst)	2 maanden	2 maanden
bepaalde tijd (tijdelijk):		
- korter dan 1 jaar	2 weken	1 maand
- 1 tot 2 jaar	1 maand	1 maand
- 2 jaar of langer	2 maanden	2 maanden
- uta-projectcontract		
(zonder einddatum)	n.v.t.	1 maand

Meerdere tijdelijke contracten na elkaar

- » **Dit mag ...:** De werkgever mag met dezelfde werknemer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na elkaar sluiten.
- » **Maar let op:** De bouwplaatswerknemer komt na meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd automatisch in vaste dienst als:
 - die arbeidsovereenkomsten samen langer dan 24 maanden hebben geduurd *en*
 - de perioden tussen die arbeidsovereenkomsten niet langer dan drie maanden hebben geduurd.Na drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd komt de werknemer al in vaste dienst als alleen aan die tweede voorwaarde is voldaan. Dit geldt niet als het gaat om arbeidsovereenkomsten die alleen worden gesloten voor gladheidbestrijding in de winter.
- » **Relatie met uitzendwerk:** De werkgever die met een bouwplaatswerknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten, mag na afloop van die overeenkomst dezelfde werkzaamheden in principe niet door een uitzendkracht laten uitvoeren, als hij de betrokken werknemer nog een contract voor bepaalde tijd had kunnen aanbieden.

2.2 Tijdens de arbeidsovereenkomst

Introductie van de werknemer

- » **Verplicht:** De werkgever zorgt voor een goede introductie van de nieuwe werknemer. Daarbij besteedt hij onder meer aandacht aan de inhoud van het werk, de arbeidsvoorwaarden, veiligheid, opleidingen en medezeggenschap.

Werken in het eigen bedrijf

- » **Zeggenschap werkgever:** De werkgever bepaalt welke werkzaamheden de werknemer uitvoert en waar dit gebeurt. Het werk moet bij de functie van de werknemer passen. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer ook ander werk binnen het bedrijf laten doen.

-
- » **Als de werknemer zich niet aan de regels houdt:** Als de werknemer bijvoorbeeld steeds te laat komt of zomaar wegblijft, mag de werkgever hem maximaal een week zonder loon naar huis sturen. De werkgever moet hem schriftelijk laten weten waarom hij dit doet en voor hoe lang.

Werken in een ander bedrijf

- » **Soms verplicht:** De werkgever kan de werknemer verplichten in een ander bedrijf te werken, als het gaat om:
 - een bedrijf dat verwant is aan het bedrijf waar de werknemer normaliter werkt of
 - in bijzondere gevallen, zoals tijdelijke hulpverlening (uitlening) aan een ander bedrijf.
- » **Arbeidsvoorwaarden:** De werknemer mag er hierdoor qua arbeidsvoorwaarden niet op achteruit gaan. Zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft in principe bestaan.

2.3 Beëindiging dienstverband (ontslag)

Regels voor ontslag

- » **Einde dienstverband onbepaalde tijd:** Het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd moet schriftelijk gebeuren. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt een opzegtermijn. Het ontslag gaat in aan het eind van de loonperiode waarin de opzegtermijn afloopt.
- » **Einde dienstverband bepaalde tijd:** Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt automatisch op de afgesproken einddatum. Opzeggen is alleen nodig bij tussentijdse beëindiging van het contract. In dat geval gelden dezelfde regels als bij het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Ontslagverbod bouwplaatswerknemers

- » **Wanneer?** Een ontslagverbod geldt voor de bouwplaatswerknemer onder meer:
 - bij ziekte;
 - als door onwerkbaar weer niet of minder wordt gewerkt;
 - zolang de werknemer nog een tegoed aan opname-uren heeft (zie Verplicht overwerk);
 - in de industriële steigerbouw, namelijk van 1 november t/m 1 april.
- » **Uitzonderingen:** Op deze verboden bestaan uitzonderingen. Zie de cao.

Opzegtermijnen bouwplaatswerknemers

- » **Aantal weken:** Hoeveel weken de opzegtermijn bedraagt, hangt af van de leeftijd van de bouwplaatswerknemer en het aantal jaren dat hij bij de werkgever heeft gewerkt.
- » **Werkgever/werknemer:** Voor de werkgever gelden andere opzegtermijnen dan voor de werknemer. Zie de twee volgende tabellen.

- » **Ontslagvergunning:** Als de werkgever een ontslagvergunning heeft, mag hij de opzegtermijn uit de voor hem geldende tabel met een maand verkorten. De resterende opzegtermijn is dan volgens de wet minimaal een maand.
- » **Chauffeurs:** Voor werknemers in een chauffeursfunctie gelden niet de in de tabellen genoemde opzegtermijnen, maar alleen de *wettelijke* termijnen.
- » **Bijzondere gevallen:** In bijzondere gevallen, zoals een faillissement of een aaneengesloten zomervakantie, kunnen afwijkende opzegtermijnen gelden.

Opzegtermijnen bouwplaatspersoneel: aantal weken voor de werknemer

leeftijd	aantal volle dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15 t/m 21	1											
22 t/m 26	1	1	1	2								
27/28	1	1	1	2	2	3						
29/30	1	1	1	2	2	3	3	4				
31/32	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5		
33 en ouder	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6

Opzegtermijnen bouwplaatspersoneel: aantal weken voor de werkgever

leeftijd	aantal volle dienstjaren													
	< 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
16 t/m 19	1	1												
2 0	1	1	2											
2 1	1	1	2	3										
22 t/m 25	1	1	2	3	4									
2 6	1	1	2	3	4	5								
2 7	1	1	2	3	4	5	6							
2 8	1	1	2	3	4	5	6	7						
2 9	1	1	2	3	4	5	6	7	8					
3 0	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
3 1	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3 2	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
3 3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
34 t/m 45	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4 6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4 7	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4 8	1	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
49	1	2	4	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
50	1	3	4	6	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
51	1	3	4	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19
52	1	3	4	6	8	10	12	14	15	16	17	18	19	20
53	1	3	4	6	8	10	12	14	16	17	18	19	20	21
54	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22
55	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	21	22	23
56	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	23	24
57	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	25
58 t/m 64	1	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
65 en ouder	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

■ Opzegtermijnen uta-werknemers

- » **Aantal maanden:** Het aantal maanden opzegtermijn voor de werkgever hangt af van het aantal jaren dat de uta-werknemer bij de werkgever heeft gewerkt. Voor de uta-werknemer die opzegt, geldt een termijn van een maand.

Opzegtermijnen uta-werknemers

duur dienstverband	opzegtermijn werkgever	opzegtermijn uta-werknemer
korter dan 5 jaar	1 maan	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden	1 maand
10 tot 15 jaar	3 maanden	1 maand
15 jaar of langer	4 maanden	1 maand

Vakantie- en roostervrije dagen bij ontslag

- » **Vakantiedagen:** Overblijvende vakantiedagen kunnen worden verrekend of voor het ontslag alsnog worden opgenomen. De werkgever mag teveel opgenomen wettelijke vakantiedagen verrekenen.
- » **Roostervrije dagen:** Overblijvende roostervrije dagen waarover de werkgever loon moet betalen, worden niet verrekend. Ze worden voor het ontslag opgenomen. Roostervrije dagen waarvan de geldswaarde al op de Tijdsparrekening is gestort, worden bij ontslag niet verrekend.

Fusie, verkoop of sluiting van het bedrijf

- » **Verplichtingen werkgever:** Een bedrijf dat van plan is de onderneming samen te voegen met een ander bedrijf, te verkopen of op te heffen, is in principe verplicht:
 - de vakbonden en werkgeversorganisaties over de plannen te informeren;
 - met deze organisaties te overleggen over de gevolgen voor de werknemers en het moment waarop iedereen wordt geïnformeerd;
 - de OR uitgebreid te informeren en advies te vragen.Deze verplichtingen gelden niet voor tijdelijke bouwcombinaties.

Einde dienstverband door overlijden

- » **Overlijdensuitkering:** De werkgever betaalt het loon/salaris tot en met de dag van overlijden. De directe erfgenamen ontvangen van hem een eenmalige overlijdensuitkering. Die is gelijk aan het vast overeengekomen loon / salaris over:
 - de dag van overlijden tot het eind van die maand en
 - de twee maanden daarna.
- » **Overlijden door een ongeval:** Zie Ongevallen.

2.4 Uitzendwerk, detachering en payrolling

- » **Uitzendwerk en detachering:** Grote delen van de cao gelden ook voor de werknemer in de bouw die werkt in opdracht van een uitzend- of detacheringsbureau (verder te noemen: uitzendbureau). Hij heeft bijvoorbeeld vanaf zijn eerste werkdag recht op hetzelfde loon als de werknemer van een bouwbedrijf die hetzelfde werk doet.
- » **Welke cao-regels?** De cao-regels voor Nederlandse uitzendbureaus in de bouw zijn beschreven in de publicatie 'Uitzendwerk, detachering en payrolling'. De cao-regels voor buitenlandse uitzendbureaus staan in 'Detachering van uitzendkrachten naar de Nederlandse bouw'. Beide publicaties zijn te vinden op www.NLconstruction.info.
- » **NEN-certificaat:** Een bouwbedrijf mag alleen gebruik maken van uitzendbureaus met een geldig NEN 4400 certificaat, die zijn opgenomen in het Register Normering Arbeid. Zie www.normeringarbeid.nl.
- » **Aansprakelijkheid inlener:** Het bouwbedrijf dat een uitzendbureau inschakelt, is verplicht er op toe te zien dat dit bureau de cao naleeft. Doet het uitzendbureau dit niet en onderneemt het bouwbedrijf geen actie, dan loopt het bouwbedrijf het risico aansprakelijk te worden gesteld.
- » **Payrolling:** Een payrollonderneming die iemand op basis van een uitzendovereenkomst in de bouw laat werken, moet zich houden aan dezelfde cao-regels als een uitzendbureau. Voor een payrollonderneming die iemand feitelijk op basis van een arbeidsovereenkomst in de bouw laat werken, gelden dezelfde cao-regels als voor een bouwbedrijf.

2.5 Werknemers van buitenlandse bouwbedrijven

- » **Cao van toepassing:** Grote delen van de cao gelden ook voor de werknemer van een buitenlands bedrijf die tijdelijk in Nederland bouwwerkzaamheden uitvoert. Het kan bijvoorbeeld gaan om een buitenlands bedrijf dat met eigen werknemers in Nederland bouwt. Het kan ook zijn dat het buitenlandse bedrijf werknemers bij een ander bedrijf bouwwerkzaamheden laat uitvoeren.
- » **Welke regels, wanneer?** Uitgebreide informatie over dit onderwerp vindt u in het document 'Detachering van werknemers naar de Nederlandse bouw' op www.NLconstruction.info (diverse talen).

3 Werktijden en werktijdtoeslagen

3.1 Normale arbeidsduur, werk- en rusttijden

Normale arbeidsduur en werkdagen

- » **Veertig uur, maandag t/m vrijdag:** De normale arbeidsduur is veertig uur per week en acht uur per dag. Een normale werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De werknemer is niet verplicht te werken op zaterdag, zondag of een in de cao erkende feestdag.

Dagelijkse werk- en rusttijden

- » **Wijze van vaststellen:** De werkgever stelt - in overleg - vast op welke tijden de werknemer dagelijks werkt en rust. Als de werknemer om privéredenen op andere tijden wil werken, houdt de werkgever daar serieus rekening mee.

Extra regels voor werktijden bouwplaatswerknemers

- » **Dagelijkse werktijd:** Voor de bouwplaatswerknemer valt deze tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Dit is het 'dagvenster'.
- » **Maximaal 11,5 uur:** De werktijd, pauze en reistijd mogen samen niet langer duren dan 11,5 uur per dag. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reisen die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.

Afwijkende regeling: gemiddeld 40 uur per week

- » **7 tot 9 uur per dag:** Binnen een bedrijf kan worden afgesproken de arbeidsduur te laten variëren van zeven tot negen uur per dag, terwijl de werkgever loon betaalt over acht uur per dag. Op dagen dat de werknemer meer dan acht uur werkt (maximaal negen uur) krijgt hij geen overwerktoeslag. Binnen een werkweek is de arbeidsduur iedere dag gelijk. De gemiddelde arbeidsduur per week - gemeten over een periode van dertien weken - moet uitkomen op veertig uur.
- » **Randvoorwaarden:** Bij een gemiddeld veertigurige werkweek valt de dagelijkse werktijd voor iedereen tussen 07.00 uur en 18.00 uur. De werktijd, pauze en reistijd mogen samen niet langer duren dan 11,5 uur per dag. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reisen die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.
- » **Instemming werknemers:** De werkgever mag deze regeling alleen gebruiken als ten minste 70% van de betrokken werknemers er schriftelijk mee heeft ingestemd. Als er in het bedrijf een OR is, moet die er ook mee instemmen.

Normregeling

- » **Vangnet:** Voor zover over een bepaald onderdeel van de werktijden in de cao niets is geregeld, geldt de Normregeling arbeidstijden uit de cao.

Deeltijdwerk

- » **Ja, tenzij..:** De werknemer mag in deeltijd werken, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat de situatie in het bedrijf dit niet toelaat.
- » **4 x 8:** Ook 4 x 8 uur per week werken is volgens de cao mogelijk.

3.2 Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder

- » **Op verzoek:** De werknemer van 55 jaar en ouder kan de werkgever vragen zijn werkweek terug te brengen tot vier dagen en 32 uur per week, zonder dat dit leidt tot een lager loon of salaris.
- » **Inzet vrije dagen:** Om dit mogelijk te maken, gebruikt de werknemer zijn vakantiedagen, roostervrije dagen (inclusief scholingsdagen), seniorendagen en feestdagen. Hij moet vijftien vakantiedagen overhouden voor zijn zomervakantie. Degene die door een collectieve bedrijfssluiting dagen tekortkomt voor een vierdaagse werkweek, heeft recht op maximaal vijf roostervrije dagen extra.
- » **Ontbrekende dagen 'inkopen':** De inzet van vrije dagen levert niet altijd voldoende op om het hele jaar door vier dagen te kunnen werken. In bijlage 7 van de cao staat voor welke werknemers dit het geval is. Zo nodig kan de werknemer bij zijn werkgever extra dagen inkopen. Dit gebeurt tegen een prijs die is afgestemd op zijn loon. De werkgever houdt het benodigde bedrag in.
- » **Uitzondering uta-functieladder 1:** Voor zover deze werknemer dagen tekort komt door een collectieve bedrijfssluiting, compenseert hij dit tekort door een aantal weken vijf dagen te werken. Voor zover hij door een andere oorzaak dagen tekort komt, hoeft hij deze niet in te kopen.
- » **Uitzondering uta-functieladder 2, 3, 4 of 5:** Deze werknemer heeft de keuze tussen inkoop van ontbrekende dagen of compensatie door een aantal werkweken van vijf dagen.
- » **Relatie met Tijdsparfond:** De verplichting van de werkgever om de geldswaarde van een aantal vakantie- en roostervrije dagen te storten op de Tijdsparrekening van de bouwplaatswerknemer geldt niet als het gaat om een werknemer met een vierdaagse werkweek voor 55-plussers. Deze werknemer heeft die dagen namelijk nodig voor zijn vierdaagse werkweek. De werknemer blijft wel deelnemer in het Tijdsparfond.
- » **Meer informatie:** Zie de digitale publicatie 'De vierdaagse werkweek 55-plus voor bouwplaats- en uta-werknemers' op www.tbbouw.nl. In bijlage 7 van de cao staan handige schema's voor het inroosteren van een vierdaagse werkweek 55-plus met behulp van verlof- en inkoopdagen.

3.3 Overwerk

Hoofdregels

- » **Wat is overwerk?** Volgens de cao is er sprake van overwerk bij:
 - langer werken dan acht uur per dag (dit geldt niet bij de afwijkende regeling van gemiddeld veertig uur per week);
 - werken voor 07.00 uur en na 18.00 uur;
 - werken op zaterdag of zondag.

- » **Overwerkvergoeding:** Dit is een vergoeding in tijd of geld.

- » **Niet structureel:** Langere tijd achter elkaar overwerken (structureel overwerk) is niet toegestaan.

📌 Voor de bouwplaatswerknemer gelden aanvullend de volgende regels:

- » **Niet verplicht, tenzij ...** Niet-verplicht overwerk mag alleen worden gedaan als ten minste 70% van de betrokken werknemers ermee instemt. De individuele werknemer is niet verplicht dit overwerk te doen. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever echter overwerk verplicht stellen. Zie Verplicht overwerk.
- » **Maximaal 13 uur per dag:** Bij overwerk mogen de werktijd, pauze en reistijd samen niet langer duren dan 13 uur per dag. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reisure die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.
- » **Verbod voor jongeren:** De werknemer tot 18 jaar mag niet overwerken.

Onderhoudswerk op zaterdag

- » **In gebruik zijnde gebouwen:** De werknemer mag op zaterdagen onderhouds- en reparatiewerk doen aan in gebruik zijnde gebouwen. Bijvoorbeeld woningen, kantoren, ziekenhuizen of industriële gebouwen.
- » **Dagvenster:** De werktijd valt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- » **Compensatie:** De werknemer heeft recht op 50% zaterdagtoeslag en een onbetaalde doordeweekse vrije dag naar keuze.
- » **Voorwaarden:** Onderhoudswerk op zaterdag mag alleen als de opdrachtgever dit eist. De werknemer is niet verplicht op zaterdag te werken.

📌 Verplicht overwerk bouwplaatswerknemers

- » **Wanneer?** De bouwplaatswerknemer met een vast contract voor veertig uur per week is verplicht overwerk te doen als dit volgens de werkgever nodig is om pieken en dalen in het werk op te vangen (discontinuïteit).
- » **Voorwaarden:** Verplicht overwerk kan alleen in hele uren. Bij verplicht overwerk geldt een vergoeding volgens de eerstvolgende tabel.
- » **Maxima:** Voor verplicht overwerk gelden verschillende maxima:
 - in niet meer dan 26 weken per jaar;
 - maximaal 3 overuren per week;
 - maximaal 80 'opname-uren' per jaar.

-
- » **Opname-uren (DO&R-uren):** Een opname-uur is een verplicht overuur, vermeerderd met de gebruikelijke overwerkvergoeding. Bij een overwerkvergoeding van 25% komt het maximum van 80 opname-uren per jaar overeen met 64 verplichte overuren ($80 : 1,25 = 64$). De werknemer mag ook reisure inleggen om aan de 80 opname-uren te komen. Voor één reisuur krijgt hij 0,75 opname-uur. Opname-uren worden ook wel DO&R-uren genoemd. Dit staat voor Discontinuïteit Overwerk- en Reisure.
 - » **Gebruik van opname-uren:** De werkgever mag de opname-uren gebruiken om de werknemer vrij te roosteren op dagen dat er te weinig werk is. Dit mag alleen in hele dagen. Als de werkgever dit wil doen, moet het gebeuren binnen negen maanden na afloop van het kwartaal waarin de werknemer verplicht heeft overgewerkt en/of de reisure heeft gemaakt. De werkgever laat de werknemer ten minste twee weken vooraf schriftelijk weten op welke dag hij hem vrijroostert in verband met discontinuïteit. De werkgever mag deze periode verkorten tot een week, maar dan krijgt de werknemer op ieder opname-uur een toeslag van 15%.
 - » **Loonbetaling:** De werkgever stort het vast overeengekomen loon over de overuren en het garantieloon over de reisure op de Tijdsparrekening van de werknemer. Dit gebeurt per loonbetalingsperiode. De werknemer bouwt op deze manier een DO&R-tegoed op.
 - » **Gebruik Tijdspaartegoed:** Het deel van het Tijdspaartegoed dat de werknemer op deze manier opbouwt, is bedoeld als inkomen over de opname-uren die de werkgever inzet op dagen dat er te weinig werk is. Het overblijvende deel van dit tegoed wordt jaarlijks op 1 april aan de werknemer uitbetaald.
 - » **Specificatie:** De werkgever laat de werknemer per loonbetalingsperiode schriftelijk weten:
 - hoeveel opname-uren de werknemer heeft opgebouwd;
 - welk bedrag hij in verband daarmee op de Tijdsparrekening van de werknemer heeft gestort;
 - hoeveel opname-uren hij heeft gebruikt;
 - wat het saldo van de opname-uren is.
 - » **Relatie met 40-urige werkweek:** De werkgever die verplicht overwerk toepast, mag per jaar maximaal 13 weken gebruikmaken van de afwijkende regeling van gemiddeld veertig uur per week. Dit mag hij niet tegelijkertijd doen.
 - » **Ontslagverbod:** De werknemer die nog opname-uren tegoed heeft, mag in principe niet worden ontslagen.

Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers

- » **In geld of tijd:** Bij niet-verplicht overwerk heeft de bouwplaatswerknemer de keuze tussen een overwerkvergoeding in geld of vrije tijd. Hij vertelt de werkgever binnen drie werkdagen na het overwerk voor welke vorm van vergoeding hij kiest.
- » **Vergoeding in geld:** In dit geval geldt een verhoging van het vast overeengekomen uurloon met de in de volgende tabel genoemde percentages.

- » **Vergoeding in tijd:** Bij vergoeding in tijd wordt het aantal overuren vermeerderd met de in de tabel genoemde percentages.
- » **Opnemen van overuren:** Als de werknemer een tegoed van acht uren heeft opgebouwd, kan hij in overleg met de werkgever een dag vrij nemen. Over die dag betaalt de werkgever het vast overeengekomen loon.

Overwerkvergoeding bouwplaatswerknemers

soort overuur	toeslag
de eerste 3 overuren per dag	25%
overige overuren tussen maandag 05.00 uur en zaterdag 21.00 uur	50%
tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 en op feestdagen	100%

Andere systemen van overwerk bouwplaatswerknemers

- » **Voorwaarde:** Een ander systeem van overwerk is alleen toegestaan na instemming van de werknemersorganisaties FNV Bouw en CNV Vakmensen. Als het gaat om de grond-, water- en wegenbouw, is ook de Vakvereniging Het Zwarte Corps hierbij betrokken.

Overwerk uta-werknemers

- » **Niet verplicht:** De uta-werknemer is niet verplicht over te werken.
- » **Overwerkvergoeding:** In tijd of in geld.
- » **Als de afspraken niet zijn vastgelegd:** In dat geval geldt voor de werknemer tot en met functieniveau 3 minimaal een vergoeding tegen het geldende salaris per uur, in de vorm van tijd voor tijd.

3.4 Verschoven uren Infra

- » **Voor bouwplaatswerknemers:** Op infrastructurele werken mag de bouwplaatswerknemer in verschoven uren werken. De normale arbeidsduur blijft veertig uur per week.
- » **Voorwaarden:** De cao stelt een aantal voorwaarden aan werken op verschoven uren Infra. De belangrijkste zijn:
 - het mag alleen als de opdrachtgever dit heeft voorgeschreven, als het in de arbeidsovereenkomst van de werknemer staat en voor zover het noodzakelijk is;
 - de werkgever vertelt de werknemer minstens twee weken tevoren wanneer deze in verschoven uren moet werken;
 - de werknemer is niet verplicht in verschoven uren te werken;
 - voor 55-plussers geldt een beperking tot dertig weken per jaar;
 - de normale arbeidsduur van veertig uur per week mag over vier diensten worden verdeeld als alle diensten in die week na 20.00 uur beginnen;
 - een keer per week moet de werknemer een rusttijd hebben van 48 uur aan één stuk; eens per twee weken valt die rusttijd tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 21.00 uur;

- bij vorst mag de werknemer 's avonds en 's nachts niet in verschoven uren werken, behalve als het om spoedreparaties gaat.

» **Toeslag op het loon:** De werknemer die in verschoven uren Infra werkt, krijgt een toeslag op zijn vast overeengekomen uurloon. Deze toeslag geldt voor de uren voor 07.00 uur en na 20.00 uur, binnen de normale arbeidsduur per week. Zie de volgende tabel.

Toeslag verschoven uren Infra bouwplaatswerknemers

verschoven gewerkte uren	toeslag
tussen maandag 20.00 uur en vrijdag 07.00 uur	30%
tussen vrijdag 20.00 uur en zaterdag 20.00 uur	50%
tussen zaterdag 20.00 uur en zondag 07.00 uur	75%
tussen zondag 07.00 uur en maandag 07.00 uur en op feestdagen	100%

- » **Overwerk tijdens verschoven uren Infra:** In dat geval krijgt de werknemer ook de overwerkvergoeding. Deze wordt berekend over het vast overeengekomen loon en *niet* over de toeslag verschoven uren Infra.
- » **Als er iets tussen komt:** Als het de bedoeling is in een bepaalde week uitsluitend in verschoven uren te werken, maar het niet lukt het normale aantal uren vol te maken, betaalt de werkgever een toeslag van 30% over de uren waarop niet kon worden gewerkt. De werknemer krijgt dan dus de hele werkweek met een toeslag uitbetaald.
- » **Veiligheid:** Voor infrastructurele werken die 's avonds en 's nachts in verschoven uren worden uitgevoerd, bestaan speciale veiligheidsmaatregelen. Zie Veiligheid bij verschoven uren Infra.

3.5 Ploegendienst

- » **Grenzen:** Bij ploegendienst ligt de normale arbeidsduur van de bouwplaatswerknemer tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur. Bovendien geldt een maximum arbeidsduur van tachtig uur per twee weken.
- » **Toeslag:** De werknemer ontvangt een percentuele toeslag op zijn vast overeengekomen loon. Voor de Industriële bouw geldt een afwijkende regeling. Beide regelingen zijn weergegeven in de volgende tabel.
- » **Overwerk in ploegendienst:** In dit geval wordt de overwerkvergoeding berekend over het uurloon inclusief ploegendiensttoeslag.

Toeslag ploegendienst bouwplaatswerknemers

algemene regeling	toeslag
tweeploegendienst	10%
drieploegendienst	15%
industriële bouw	
bij begin voor 06.00 of einde na 19.00 uur (excl. overuren):	
- uren tussen 06.00 uur en 19.00 uur	5%
- uren tussen 19.00 uur en 06.00 uur	25%

3.6 Bereikbaarheidsdienst

- » **Waar gaat het om?** Een bouwplaatswerknemer heeft bereikbaarheidsdienst als hij buiten de normale arbeidsduur beschikbaar moet zijn om werk te doen dat niet tot de volgende werkdag kan wachten.
- » **Vergoeding:** De werknemer die bereikbaarheidsdienst heeft, krijgt daarvoor een vergoeding, óók als hij tijdens die dienst niet is opgeroepen voor werk.
- » **Hoogte vergoeding:** De werkgever stelt de hoogte van de vergoeding in overleg met de werknemer vast. De in de volgende tabel genoemde brutobedragen gelden hierbij als ondergrens.
- » **Per week of per dag:** Als de werknemer een hele kalenderweek bereikbaarheidsdienst heeft, geldt een vergoeding per week. Duurt de dienst minder dan een kalenderweek, dan geldt een vergoeding per dag.
- » **Werken tijdens bereikbaarheidsdienst:** Gewerkte uren tijdens bereikbaarheidsdienst gelden als overwerk.

Vergoeding bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemers

mate waarin de werknemer is gebonden aan zijn woning	vergoeding per kalenderweek	vergoeding per dag (% van weekvergoeding)	
		ma t/m vrij	za/zo
voortdurend	€ 176,13	10%	25%
regelmatig	€ 152,64	10%	25%
minimaal	€ 129,16	10%	25%

4 Vakantie en verlof

4.1 Vakantie- en senioredagen

Bouwplaatswerknemers

- » **Aantal dagen:** Het aantal vakantiedagen per gewerkt kalenderjaar hangt af van de leeftijd van de werknemer. De in de volgende tabel genoemde aantallen gelden voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor veertig uur per week, die het hele jaar bij de werkgever in dienst is.

Vakantie- en senioredagen bouwplaatswerknemers

leeftijd*	aantal vakantiedagen per jaar			
	wettelijk	bovenwettelijk	55-plus	totaal
tot 18 jaar	20	9		29
18 t/m 54 jaar	20	5		25
55 t/m 59 jaar	20	5	10	35
60 jaar of ouder	20	5	13	38

* De werknemer die deze leeftijd pas tijdens het jaar bereikt, heeft recht op een aantal dagen naar verhouding.

- » **Werken in deeltijd of in een deel van het jaar:** Voor de deeltijdwerker geldt het aantal vakantiedagen naar verhouding van zijn arbeidsduur per week. De werknemer die slechts een deel van het jaar bij de werkgever in dienst is, bouwt alleen over dat deel van het jaar vakantiedagen op.
- » **Soms een dag extra:** In een jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen, krijgt de werknemer er een vakantiedag bij. De werkgever betaalt het loon over deze extra vakantiedag door.
- » **Vakantieopbouw tijdens ziekte:** Tijdens ziekte bouwt de werknemer het normale aantal wettelijke vakantiedagen op. De opbouw van *bovenwettelijke* dagen gebeurt bij ziekte over maximaal 26 weken.
- » **Vakantie opnemen:** De werkgever stelt de vakantiegegevens van de werknemer vast. Hij volgt daarbij de wensen van de werknemer, tenzij het werk dit niet toelaat. De werknemer mag in de zomer drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. Als de werknemer verlof opneemt, boekt de werkgever eerst de wettelijke vakantiedagen af en pas daarna de bovenwettelijke (zie Vervaltermijn vakantiedagen).
- » **Ziekte op vakantiedagen:** Als de werknemer op een vakantiedag ziek is en daardoor die dag niet als vrije tijd kan genieten, meldt hij dit meteen aan de werkgever. In overleg met elkaar bepalen zij wanneer de werknemer die dag alsnog kan opnemen.
- » **Loon over vakantie- en senioredagen:** Over de wettelijke vakantiedagen en 55-plusdagen die de werknemer opneemt, betaalt de werkgever het vast overeengekomen loon. Van de bovenwettelijke dagen maakt de werkgever de geldswaarde over naar de Tijdsparrekening van de werknemer. Voor het

loon over 55-plusdagen kan de werkgever een financiële vergoeding aanvragen bij het Aanvullingsfonds. Dit moet hij binnen zes maanden na het opnemen van dergelijke verlofdagen doen. Het aanvraagformulier is te vinden op www.administratienet.nl.

Uta-werknemers

- » **Aantal dagen:** Het aantal vakantiedagen per gewerkt kalenderjaar hangt af van de leeftijd van de werknemer. De in de volgende tabel genoemde aantallen gelden voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor veertig uur per week, die het hele jaar bij de werkgever in dienst is.

Vakantie- en senioredagen uta-werknemers

leeftijd*	aantal vakantiedagen per jaar			
	wettelijk	bovenwettelijk	55-plus	totaal
tot 18 jaar	20	7		27
18 t/m 54 jaar	20	5		25
55 t/m 59 jaar	20	5	9	34
60 jaar of ouder	20	5	11	36

* De werknemer die deze leeftijd pas tijdens het jaar bereikt, heeft recht op een aantal dagen naar verhouding.

- » **Werken in deeltijd of in een deel van het jaar:** Voor de deeltijdwerker geldt het aantal vakantiedagen naar verhouding van zijn arbeidsduur per week. De werknemer die slechts een deel van het jaar bij de werkgever in dienst is, bouwt alleen over dat deel van het jaar vakantiedagen op.
- » **Vakantieopbouw tijdens ziekte:** Tijdens ziekte bouwt de werknemer het normale aantal wettelijke vakantiedagen op. De opbouw van *bovenwettelijke* dagen gebeurt bij ziekte over maximaal 26 weken.
- » **Verlof opnemen:** Bij het vaststellen van vakantiedata volgt de werkgever de wensen van de werknemer, tenzij het werk dit niet toelaat. Als dit in het belang van het bedrijf nodig is, neemt de werknemer minstens drie weken aaneengesloten vakantie op. De werknemer bepaalt zelf wanneer hij zijn resterende vakantiedagen opneemt. Als de werknemer verlof opneemt, boekt de werkgever eerst de wettelijke vakantiedagen af en pas daarna de bovenwettelijke (zie Vervaltermijn vakantiedagen).
- » **Salaris over vakantie- en senioredagen:** De werkgever betaalt over deze dagen het normale salaris.

Vervaltermijn vakantiedagen

- » **Overblijvende vakantiedagen:** De werknemer die aan het eind van het jaar vakantiedagen over heeft, kan die dagen meenemen naar het volgende jaar om ze alsnog op te nemen. Het is belangrijk hierbij rekening te houden met de wettelijke vervaltermijnen, anders kan de werknemer dagen kwijtraken. Zie de volgende tabel.

Wettelijke vervalt termijn niet opgenomen vakantiedagen

soort vakantiedag	vervaltermijn
wettelijke vakantiedagen	een half jaar na afloop van het opbouwjaar
bovenwettelijke vakantiedagen en seniorendagen	vijf jaar na afloop van het opbouwjaar
alle vakantie- en seniorendagen van vóór 2012	1 januari 2017

4.2 Roostervrije dagen

Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers

- » **Aantal dagen:** De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor veertig uur per week, die het hele jaar bij de werkgever in dienst is, heeft per jaar twintig roostervrije dagen. Daarnaast heeft hij recht op twee roostervrije dagen voor het volgen van cursussen.
- » **Werken in deeltijd of in een deel van het jaar:** Voor de deeltijdwerker en degene die slechts een deel van het jaar bij de werkgever in dienst is, geldt een aantal roostervrije dagen naar verhouding (net als bij vakantiedagen).
- » **Soorten roostervrije dagen:** Er zijn drie soorten roostervrije dagen:
 - dagen voor individueel scholingsrecht;
 - niet vrij opneembare dagen: deze dagen worden per onderneming vastgesteld in overleg tussen de werkgever en zijn werknemers. De werkgever moet de werknemer ten minste tien dagen tevoren laten weten wanneer deze verplicht roostervrij is;
 - vrij opneembare dagen.
- » **Loon over roostervrije dagen:** De volgende tabel geeft aan hoe het zit met de betaling over de verschillende soorten roostervrije dagen. De werknemer kan zijn inkomen over de vrij opneembare dagen van zijn Tijdsparrekening halen.

Roostervrije dagen bouwplaatswerknemers: aantal dagen en wijze van betaling

doel	aantal	wijze van betaling
individueel scholingsrecht	2	vast overeengekomen loon
niet vrij opneembaar	10	vast overeengekomen loon
vrij opneembaar	10	werkgever stort geldswaarde op Tijdsparrekening
totaal	22	

■ Roostervrije dagen uta-werknemers

- » **Aantal:** De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor veertig uur per week die het hele jaar bij de werkgever in dienst is, bouwt per jaar vijftien roostervrije dagen op.
- » **Werken in deeltijd of in een deel van het jaar:** Voor de deeltijdwerker en degene die slechts een deel van het jaar bij de werkgever in dienst is, geldt een aantal roostervrije dagen naar verhouding (net als bij vakantiedagen).
- » **Vrij opneembaar:** Alle roostervrije dagen zijn vrij opneembaar. Als de werknemer minimaal twee weken vooraf aangeeft wanneer hij zo'n dag wil opnemen, gaat de werkgever met die datum akkoord.
- » **Salaris over roostervrije dagen:** De werkgever betaalt over roostervrije dagen het normale salaris. De werknemer mag de werkgever vragen de geldswaarde van maximaal vijf roostervrije dagen per jaar over te maken naar zijn Tijdsparrekening. Die overmaking gebeurt dan gespreid over het jaar.

4.3 Feestdagen

- » **Erkende algemene en christelijke feestdagen:** De werknemer heeft recht op betaald verlof op de beide kerstdagen, nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en Koningsdag.
- » **Andere religieuze feestdagen:** De werknemer mag onbetaald verlof opnemen voor het vieren van niet-christelijke religieuze feestdagen.
- » **Bevrijdingsdag:** Eens in de vijf jaar heeft de werknemer op 5 mei recht op betaald verlof. Dit is het geval in 2015, 2020, 2025 enzovoort.

4.4 Betaald verlof

Bevalling van de partner

- » **De cao:** Volgens de cao heeft de werknemer bij de bevalling van zijn partner recht op een dag verlof. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon / salaris.
- » **De wet:** Op grond van de wet heeft de werknemer bovendien recht op twee dagen betaald kraamverlof.

Calamiteitenverlof

- » **Wettelijke regeling:** Voor calamiteiten, zoals een gesprongen waterleiding of brand thuis, heeft de werknemer recht op wettelijk calamiteitenverlof. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon / salaris. Calamiteitenverlof geldt niet voor zaken die vallen onder Kort verzuim.

Stervensbegeleiding

- » **Tien dagen betaald:** De werknemer van wie de partner of een naast familielid op sterven ligt, heeft recht op maximaal tien dagen betaald verlof voor stervensbegeleiding. Dit recht heeft hij één keer per periode van twaalf maanden. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon / salaris.
- » **Onbetaald verlof:** De werknemer die meer dan tien dagen nodig heeft voor stervensbegeleiding, kan aanvullend onbetaald verlof opnemen.

Rouwverlof

- » **Tien dagen betaald:** De werknemer van wie de partner of een naast familielid is overleden, heeft recht op maximaal tien dagen betaald rouwverlof. Hij moet dit verlof in principe direct na het overlijden opnemen. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon / salaris.

4.5 Kort verzuim

- » **Cao-rechten:** De cao geeft de werknemer het recht in de volgende situaties vrij te nemen ('kort verzuim'):
 - feestelijke familiegebeurtenissen, zoals huwelijken en jubilea;
 - bijzondere familieomstandigheden, zoals ziekte of overlijden van een huisgenoot of (ander) familielid;
 - bezoek aan een tandarts, huisarts of specialist;
 - poliklinische dagbehandeling;
 - ziekenhuisopname en ontslag uit het ziekenhuis van een huisgenoot;
 - verhuizing;
 - verkiezingen;
 - examens;
 - inschrijving bij UWV WERKbedrijf in verband met ontslag;
 - vergaderingen of studiebijeenkomsten van zijn werknemersorganisatie, waarvoor de werknemer persoonlijk is uitgenodigd;
 - (militaire) keuring of herkeuring;
 - voorbereidingscursus voor pensionering.
- » **Loon/salaris bij kort verzuim:** De werknemer die aan het Tijdsparfonds deelneemt, ontvangt bij kort verzuim geen loon of salaris. In plaats daarvan maakt de werkgever jaarlijks de geldswaarde van drie werkdagen over naar de Tijdsparrekening van de werknemer. De werknemer kan zijn inkomen over kortverzuimdagen van deze rekening halen. Voor de uta-werknemer die niet aan het Tijdsparfonds deelneemt, geldt dat de werkgever het salaris over de eerste drie dagen kort verzuim per jaar doorbetaalt. Als de werknemer voor dit doel méér dan drie dagen opneemt, komen die meerdere dagen voor zijn eigen rekening. Heeft de werknemer aan het eind van het jaar minder dan drie dagen kort verzuim gebruikt, dan betaalt de werkgever de resterende dagen uit.

Chronische ziekte of ongeval

- » **Deels betaald:** Het kan zijn dat de werknemer als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeluk regelmatig voor een behandeling naar een arts of therapeut moet. Als het er naar uit ziet dat de werknemer hier meer dan drie dagen per jaar voor nodig heeft, zoekt de werkgever daar met hem een goede oplossing voor. In ieder geval betaalt de werkgever vanaf de vierde behandeling minimaal de helft van het vast overeengekomen loon door.

5 Inkomen

5.1 Begrippen

Garantieloon, vast overeengekomen loon en salaris

- » **Garantieloon:** Dit is het loon dat de werkgever de bouwplaatswerknemer betaalt. De bedragen uit de loontabellen van de cao gelden hierbij als ondergrens.
- » **Vast overeengekomen loon:** Dit is het garantieloon plus de eventuele prestatietoeslag van de bouwplaatswerknemer.
- » **Salaris:** Het vast overeengekomen brutobedrag per periode, dat de werkgever de uta-werknemer betaalt. Dit bedrag is exclusief vakantietoeslag en andere toeslagen, vaste en variabele gratificaties, eindejaarsuitkeringen en uitkeringen ineens. De minimumbedragen uit de salaristabellen van de cao gelden hierbij als ondergrens.

5.2 **Bouwplaatswerknemers**

Functie-indeling

- » **Rol werkgever:** De werkgever deelt de bouwplaatswerknemer in in een functie. Dit gebeurt op grond van de taken van de werknemer en de functielijsten uit de cao (cao-bijlagen 9a-1 en 9a-2). Er zijn vijf functiegroepen: A t/m E. De loonhoogte hangt af van de functiegroep.

Loon

- » **Loontabellen:** De actuele uurlonen voor bouwplaatswerknemers vindt u op www.tbbouw.nl.
- » **Toelichting:**
 - 22 jaar of ouder: Het garantieloon voor deze werknemer staat in loontabel I (kolom 2). Afwijkende lonen gelden voor (a) de werknemer die een BBL-opleiding volgt op niveau 2 of 3 of een diploma voor zo'n opleiding heeft behaald (loontabel I, kolom 3 en 4) en (b) de voorman of leermeester (loontabel II).
 - 16 t/m 21 jaar: Het garantieloon voor deze werknemer hangt af van zijn leeftijd en zijn opleidingsniveau. Zie loontabel III.
 - Inloopschaal: De werkgever mag de werknemer in de leeftijd tot 27 jaar die niet eerder in de bouw heeft gewerkt, gedurende het eerste jaar betalen volgens loontabel IV. De inloopschaal geldt niet voor een werknemer die een BBL-opleiding volgt of beschikt over een diploma BBL 2, BBL 3 of SOMA.

-
- » **Van uurloon naar weekloon:** Voor de werknemer met een volledige werkweek, is het weekloon gelijk aan veertig maal het in de tabellen genoemde uurloon. Het aantal uren per week voor de BBL-deelnemer op niveau 2 of 3 staat in tabel VI.

5.3 Uta-werknemers

Functie-indeling

- » **Rol werkgever:** De werkgever deelt de uta-werknemer in op een bepaald functieniveau. Dit gebeurt op grond van de taken van de werknemer en de functiestructuur uit de cao (cao-bijlage 9b).

Salaris

- » **Salaristabellen:** De actuele maandsalarissen voor uta-werknemers vindt u op www.tbbouw.nl.
- » **Toelichting:**
 - **Inschaling:** Ieder functieniveau kent een salarisschaal met een minimum- en een maximumsalaris. Het maandsalaris waar de werknemer recht op heeft, ligt op of boven het minimum. De werkgever informeert de werknemer over de criteria die hij hanteert bij de vaststelling van het salaris.
 - **Leeftijd:** 22 jaar of ouder: salaristabel 1; 16 t/m 21 jaar: salaristabel 2.
 - **Inloopschaal:** De werkgever mag de werknemer in de volgende gevallen betalen volgens de inloopschaal van salaristabel 3:
 - 22 jaar of ouder en langer dan acht maanden werkloos geweest: maximaal een jaar;
 - 16 t/m 21 jaar en ingedeeld op functieniveau 1: gedurende het eerste jaar dat de werknemer in de bouw werkt.
- » **Van maand- naar vierwekensalaris:** Vermenigvuldig het maandsalaris met twaalf en deel het vervolgens door dertien.

5.4 Prestatietoeslag

- » **Werkgever bepaalt:** De werkgever mag bovenop het voor de bouwplaats-werknemer geldende garantieloon een prestatietoeslag toekennen.
- » **Werken in tarief:** De prestatietoeslag kan worden gekoppeld aan een prestatiebevorderend systeem (werken in tarief). Over zo'n systeem moeten de werkgever en de werknemer het eens zijn en het moet op papier worden vastgelegd.
- » **Jongeren niet:** Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet in tarief werken.
- » **In principe niet inbouwen:** De werkgever mag de prestatietoeslag niet verrekenen met een verhoging van het garantieloon. Dit mag wel als de werknemer in een hogere functiegroep wordt geplaatst.

5.5 Vakantietoeslag

- » **Bouwplaatswerknemers:** De vakantietoeslag bedraagt 8% van het vast overeengekomen loon. De werkgever stort de toeslag per betalingsperiode van vier weken of een maand op de Tijdsparrekening van de werknemer. Uitbetaling vindt plaats in de maand mei. De werknemer mag zijn opgebouwde vakantietoeslag ook tussentijds opnemen.
- » **Uta-werknemers:** De vakantietoeslag bedraagt minimaal 8% van het jaarsalaris van de werknemer. De werkgever betaalt deze toeslag jaarlijks uit. Dit doet hij uiterlijk in de maand juni.

5.6 Tijdsparfondsen

De werking in het kort

- » **Doel:** De werknemer die aan het Tijdsparfonds deelneemt, bouwt via zijn Tijdsparrekening een financieel tegoed op. Dit tegoed ontstaat doordat de werkgever na elke loonbetaling (elke vier weken of elke maand) een bedrag op de rekening van de werknemer stort. De werknemer kan zijn tegoed geheel of gedeeltelijk gebruiken als inkomen tijdens vrije dagen. Hij kan het echter ook geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen.
- » **Deelnemers:** De bouwplaatswerknemer neemt verplicht deel aan het Tijdsparfonds. De uta-werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen. Als deze werknemer wil deelnemen, moet de werkgever daaraan meewerken.
- » **Uitvoeringsorganisatie:** APG voert de regeling namens cao-partijen uit. Zie www.bter-bouw.nl.

Stortingen

- » **Vaste onderdelen:** Binnen veertien dagen na elke loonbetaling stort de werkgever een vast bedrag op de Tijdsparrekening van de werknemer. Deze storting bestaat uit de vakantietoeslag en de geldswaarde van een aantal dagen. Zie de volgende tabel.
- » **Geldswaarde per dag:** De brutowaarde van een dag in geld komt overeen met het vast overeengekomen loon of het salaris per dag, plus 8% vakantietoeslag, plus eventuele toeslagen voor voorlieden, leermeesters, ploegendienst en verschoven uren. De werkgever past hierop de normale heffingen toe en maakt de nettowaarde over naar de Tijdsparrekening van de werknemer.
- » **Variabele onderdelen:** De werknemer kan de werkgever vragen ook de geldswaarde van andere arbeidsvoorwaarden op zijn rekening te storten. Bijvoorbeeld: vakantie- en/of roostervrije dagen die hij aan het eind van het jaar over heeft, overuren, reisure en/of de chauffeurstoelage.
- » **Instructies voor de werkgever:** Op www.bter-bouw.nl staat welke administratieve gegevens de werkgever aan APG moet leveren en hoe hij betalingen kan doen.

Vaste storting werkgever op Tijdsparrekening werknemer

	vakantie- toeslag	storting tegenwaarde van		
		boven- wettelijke vakantiedagen	vrij opneem- bare rooster- vrije dagen	kort- verzuim- dagen
bouwplaatswerknemer				
- jonger dan 18 jaar	8%	9	10	3
- 18 jaar of ouder	8%	5	10	3
- 55 jaar of ouder	8%	5*	10*	3
uta-werknemer**				
- jonger dan 18 jaar	8%	7	5	3
- 18 jaar of ouder	8%	5	5	3
- 55 jaar of ouder	8%	5*	5*	3

* Als deze werknemer gebruik maakt van de vierdaagse werkweek 55-plus stort de werkgever uitsluitend de vakantietoeslag en de tegenwaarde van de drie kortverzuimdagen op de Tijdsparrekening van de werknemer.

** Deelname op vrijwillige basis.

Opname en uitbetaling van tegoeden

- » **Opname:** De werknemer kan tijdens het opbouwjaar geld opnemen van zijn Tijdsparrekening. De bouwplaatswerknemer doet dit via de vakbondsconsulent; de deelnemende uta-werknemer doet dit zelf via www.bter-bouw.nl.
- » **Uitkering:** De rest van het opgebouwde tegoed wordt in de maand mei van het volgende jaar automatisch aan de werknemer uitbetaald. Als hij (een deel van) het tegoed op zijn rekening wil laten staan, moet hij dit tijdig melden via www.bter-bouw.nl.
- » **Geen verlofstuwmeer:** Het is niet toegestaan via het Tijdsparfonds een 'stuwmeer' van vakantie- en/of roostervrije dagen op te bouwen. Als de werknemer aan het eind van een kalenderjaar nog een tegoed aan vakantie- en/of roostervrije dagen op zijn Tijdsparrekening heeft staan, mag hij daarvoor in het volgende jaar niet alsnog dagen opnemen.

5.7 Werkgeversbijdrage Levensloop

- » **Levensloop:** De wettelijke Levensloopregeling was bedoeld om belastingvriendelijk te sparen voor extra verlof. Met ingang van 2012 is het niet meer mogelijk te beginnen met Levensloopsparen. De werknemer die op 31 december 2011 een Levenslooptegoed had van € 3.000 of meer, kan via de oude regeling blijven doorsparen.
- » **Werkgeversbijdrage of uitkering:** De werknemer die gebruikmaakt van de Levensloopregeling, heeft recht op een werkgeversbijdrage. Die bedraagt 1,5% van het vast overeengekomen loon / salaris op jaarbasis. De werknemer die niet of niet meer meedoet, krijgt in plaats daarvan elk jaar in januari of juli een eenmalige uitkering van 1,5% van het vast overeengekomen loon / salaris op jaarbasis. De werkgever houdt over dit bedrag loonheffing in.

5.8 **Uitbetaling loon bouwplaatswerknemers**

- » **Wanneer?** De werkgever betaalt het loon uiterlijk twee werkdagen na afloop van de loonperiode.
- » **Loonstrookje:** Bij iedere loonbetaling geeft de werkgever een schriftelijke specificatie van:
 - het brutoloon, onderverdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisurenvergoeding en eventuele andere vergoedingen en toeslagen;
 - ingehouden loonheffing en werknemerspremies;
 - stortingen op de Tijdsparrekening van de werknemer;
 - voor de werknemer betaalde pensioenpremie.

6 Vergoedingen

6.1 Bouwplaatswerknemers

Reiskosten

- » **Voor wie?** De bouwplaatswerknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding uit de volgende tabel als hij:
 - voor het woon-werkverkeer dagelijks in totaal meer dan 15 kilometer moet reizen en/of
 - tijdens en voor zijn werk moet reizen.
- » **Afwijkende reiskostenregelingen:** De werkgever kan met de OR een afwijkende regeling afspreken, maar die mag voor de werknemer per saldo niet ongunstiger zijn.

Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemer

vervoermiddel	maatstaf	bedrag
openbaar vervoer	laagste klasse	100%
fiets	per werkdag	€ 0,80
bromfiets	per km	€ 0,07
	per dag (minimum)	€ 0,89
motor	per km	€ 0,22
auto	per km	€ 0,32

Reisuren

- » **Voor wie?** De werkgever betaalt de bouwplaatswerknemer die buiten zijn woongemeente werkt, een vergoeding over de uren die deze moet besteden aan het woon-werkverkeer. Dit geldt niet voor het eerste reisuur per dag.
- » **Uitzonderingen eerste reisuur:** Er zijn twee gevallen waarin het eerste reisuur wel wordt vergoed:
 - als de werknemer een auto bestuurt waarin hij één of meer collega's meeneemt;
 - als de werknemer zo ver weg werkt, dat hij niet elke dag naar huis kan (zie [Ver van huis werken](#)).
- » **Vergoeding per uur:** De reisurenvergoeding per uur is gelijk aan het garantie-uurloon van de werknemer.
- » **Vervoermiddelen:** De reisurenvergoeding geldt voor reizen per openbaar vervoer, met een eigen vervoermiddel en een vervoermiddel dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
- » **Registratie:** De werkgever moet het aantal kilometers en de reisurenvergoeding per werknemer registreren.
- » **Vaststellen reistijd:** Als reistijd voor het openbaar vervoer geldt de dienstregeling. Bij andere vervoermiddelen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer het volgende aantal kilometers per uur kan reizen: te voet 5 km, fiets 15 km, bromfiets 25 km, motor 40 km. Voor het reizen per auto geldt een

normregeling, waarin wordt uitgegaan van de snelste route van huis naar het werk en terug. Zie de volgende tabel.

- » **Onwerkbaar weer:** De werknemer heeft ook bij onwerkbaar weer recht op de reisenvergoeding. Dit geldt niet als hij vooraf had kunnen weten dat hij niet naar het werk hoefde te gaan.
- » **Afwijkende reisenregelingen:** De werkgever kan met de OR een afwijkende reisenregeling afspreken, maar die mag voor de werknemer per saldo niet ongunstiger zijn.

Berekening reisen bij autogebruik bouwplaatswerknemer

woon-werkverkeer: afstand enkele reis in km		uit te betalen reisen per dag	
meer dan	tot en met	meerrijder of alleen rijdende werknemer*	werknemer die collega('s) vervoert
0 km	25 km	0	op basis van 60 km per uur
25 km	50 km	op basis van 60 km per uur (max. 0,8 uur)	op basis van 60 km per uur
50 km	59 km	1,0	2,0
59 km	70 km	1,2	2,2
70 km	81 km	1,4	2,4
81 km	92 km	1,5	2,5
92 km	105 km	1,8	2,8
105 km	of meer	werkelijke reistijd**	werkelijke reistijd**

* Het eerste reisuur is hier al van afgetrokken.

** Het aantal uitbetaalde uren kan hierbij nooit lager zijn dan dat bij een reisafstand enkele reis van 92 t/m 105 km.

Chauffeurstoelage

- » **Toelage per dag:** Voor de in de volgende tabel genoemde toeslagen gelden de volgende voorwaarden:
 - de bouwplaatswerknemer vervoert één of meer collega's op verzoek van de werkgever of heeft dit in de praktijk minimaal twee weken lang gedaan;
 - de auto is niet door de werkgever ter beschikking gesteld.

Chauffeurstoelage bouwplaatswerknemers

	enkele reisafstand per dag		
	0-30 km	31-65 km	meer dan 65 km
toelage per dag	€ 6,-	€ 9,-	€ 12,-

Premie schadevrij rijden

- » **Alleen in chauffeursfuncties:** De bouwplaatswerknemer in een chauffeursfunctie die een kwartaal lang heeft gereden zonder schade door zijn schuld, heeft recht op een premie voor schadevrij rijden.
- » **Bedragen:** In het eerste kwartaal is de premie € 10,57. In het volgende schadevrije kwartaal komt daar € 1,24 bij. Het maximum is € 12,91 per

kwartaal. Na een schade door schuld van de werknemer, gaat de premie terug naar € 10,57.

- » **Bonus:** Na drie jaar schadevrij rijden krijgt de werknemer bovenop de premie een bonus van € 18,20 per jaar. Blijft hij daarna schadevrij rijden, dan krijgt hij die bonus elk jaar.

Ver van huis werken

- » **Vergoedingen:** De bouwplaatswerknemer die zo ver van zijn woonplaats moet werken, dat hij niet dagelijks naar huis kan gaan, heeft recht op de volgende vergoedingen:
- » **Reiskosten:** Naast een vergoeding voor de noodzakelijke reiskosten ter plaatse van het werk, ontvangt de werknemer een vergoeding voor de reiskosten die hij maakt om eenmaal per week van en naar huis te reizen. Dit gebeurt op basis van de gebruikelijke reiskostenvergoeding.
- » **Reisuren:** De werkgever vergoedt in dit geval ook het *eerste* reisuur van het wekelijkse woon-werkverkeer. Dit gebeurt op basis van de gebruikelijke reisurenvergoeding.
- » **Verblijfkosten:** Zolang de werknemer voor zijn werk van huis is, is de werkgever verantwoordelijk voor zijn voeding, behoorlijke huisvesting en andere zaken die voor zijn verblijf nodig zijn. De werkgever kan dit zelf regelen en betalen, maar hij mag het ook aan de werknemer overlaten en hem de kosten vergoeden. Ook als de werkgever alles zelf regelt en betaalt, heeft de werknemer recht op een vergoeding voor voeding van € 6,65 per dag.

Gereedschap en werkkleding

- » **Gereedschap:** De werkgever kan het noodzakelijke gereedschap kosteloos verstrekken *of* de bouwplaatswerknemer eigen gereedschap laten gebruiken. In het laatste geval heeft de werknemer recht op een netto vergoeding per gewerkte dag. Voor een timmerman of straatmaker is die vergoeding € 0,75; voor een metselaar of tegelzetter € 0,54.
- » **Werkkleding:** De werkgever kan de noodzakelijke werkkleding en laarzen kosteloos verstrekken, onderhouden en vervangen *of* de werknemer die dit alles zelf regelt een netto vergoeding geven. Zie de volgende tabel.

Kledingvergoeding bouwplaatswerknemers

soort werkkleding	netto vergoeding per gewerkte dag
werkkleding	€ 0,87
idem, voor het Heibedrijf	€ 0,95
laarzen	€ 0,54
uitsluitend knielaarzen	€ 0,43

Voorlieden en leermeesters

- » **Voorman:** Een voorman is een bouwplaatswerknemer die leiding geeft aan ten minste vijf werknemers. Hij heeft recht op een toeslag. Deze toeslag is verwerkt in loontabel II (bouwplaatswerknemers) op www.tbbouw.nl.
- » **Leermeester:** Een leermeester heeft recht op een zelfde toeslag. Zie loontabel II (bouwplaatswerknemers) op www.tbbouw.nl. Meer informatie over de leermeester staat in [paragraaf 7.5](#).

EHBO

- » **Cursuskosten:** De bouwplaatswerknemer die het eenheidsdiploma EHBO heeft behaald, heeft recht op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruisboekje en het eventueel betaalde lesgeld. De werkgever kan er ook voor kiezen deze kosten zelf aan het cursusinstituut te betalen.
- » **Overige vergoedingen:** De werknemer die de EHBO-cursus op verzoek van de werkgever en buiten werktijd heeft gevolgd, heeft recht op de normale [reiskostenvergoeding](#) en een brutobedrag van € 149,35.
- » **Oefenlessen:** De werknemer die de verplichte jaarlijkse oefenlessen EHBO volgt, heeft recht op een vergoeding van de kosten van diplomaverlenging en het eventuele lesgeld. De werkgever kan er ook voor kiezen deze kosten zelf aan het cursusinstituut te betalen.

■ 6.2 Uta-werknemers

Reiskosten

- » **Volledige vergoeding:** De werkgever vergoedt de reiskosten van de uta-werknemer die:
 - in opdracht van de werkgever buiten zijn vaste standplaats werkt;
 - tijdens ziekte naar de arbodienst gaat.
- » **Bedrag per kilometer:** Als de werkgever vindt dat de werknemer met een eigen auto of motor moet reizen, verstrekt hij daarvoor een kilometervergoeding van € 0,32 (auto) of € 0,22 (motor).
- » **Overige gevallen:** De werknemer die *niet* onder de voorgaande regelingen valt, heeft voor het woon/werkverkeer recht op een vergoeding € 0,19 per km. Dit geldt niet als de werkgever bedrijfsvervoer of een OV-kaart voor de werknemer heeft geregeld.

Ver van huis werken

- » **Vergoedingen:** Als de uta-werknemer zo ver van zijn standplaats moet werken dat hij niet dagelijks naar huis kan gaan, verstrekt de werkgever hem een redelijke vergoeding voor de extra reis-, voedings- en logieskosten. De werknemer mag eenmaal per week naar huis gaan.

Verhuiskosten

- » **Voor wie?** De uta-werknemer die in een andere gemeente dan zijn oorspronkelijke standplaats moet werken en daarheen op verzoek van de werkgever verhuist, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.
- » **Vergoeding:** De werkgever verstrekt een redelijke vergoeding voor alle kosten die samenhangen met de verhuizing van deze werknemer.

EHBO- en Bedrijfshulpverlening

- » **EHBO:** De uta-werknemer die de EHBO-cursus op verzoek van de werkgever en buiten werktijd heeft gevolgd, heeft recht op de normale reiskostenvergoeding en een brutobedrag van € 149,35.
- » **Bedrijfshulpverlening:** Dezelfde regeling geldt voor degene die het BHV-diploma heeft behaald.

6.3 Voor alle werknemers

Ziektekostenverzekering

- » **Werkgeversbijdrage:** De werknemer met een aanvullende ziektekostenverzekering ontvangt hiervoor van de werkgever een vergoeding van € 12,50 per maand. Voorwaarde is dat de aanvullende en de basisverzekering samen in ieder geval de kosten dekken van fysiotherapie, ergotherapie en psychologische zorg.

Vakbondscontributie

- » **Aftrekbaar maken voor de belasting:** De werknemer kan zijn vakbondscontributie fiscaal aftrekbaar maken. Dit geldt in ieder geval zolang de werkgever nog geen gebruik maakt van de wettelijke Werkkostenregeling.
- » **Hoe werkt het?** De vakbond stuurt alle leden een overzicht van de door hen betaalde contributie. De werknemer geeft zijn overzicht aan de werkgever. De werkgever verrekent de contributie eenmaal per jaar met het brutoloon en betaalt dit bedrag netto aan de werknemer uit. Op deze manier hoeven over de contributie geen belastingen en premies te worden betaald.
- » **Werkkostenregeling:** Als de werkgever de Werkkostenregeling toepast, kan de werknemer zijn vakbondscontributie soms ook fiscaal aftrekbaar maken. Dit geldt alleen voor zover de werkgever in het laatste kwartaal van het jaar fiscale ruimte heeft.

7 Opleiding en ontwikkeling

7.1 Loopbaan

Loopbaantraject Bouw & Infra

- » **Adviescentra:** Op 28 plaatsen in het land zijn Adviescentra loopbaanbeleid ingericht voor de werknemer die een andere functie wil gaan vervullen. Dit kan een functie zijn binnen of buiten het bedrijf of de bedrijfstak. Bijvoorbeeld omdat de werknemer op zoek is naar een nieuwe uitdaging of omdat hij werkloos of arbeidsongeschikt dreigt te worden.
- » **Faciliteiten:** Iedere werknemer kan bij zo'n centrum eens per vijf jaar een gratis loopbaanadvies en opleidingsplan laten opstellen. Hij kan ook een bijpassend scholingstraject volgen. De kosten hiervan worden gedeeltelijk door de bedrijfstak vergoed.
- » **Meer informatie:** www.fundeon.nl/loopbaantraject.

7.2 Opleidingsplan

Voor alle werknemers

- » De werkgever maakt een opleidings- en scholingsplan voor alle bouwplaats- en uta-werknemers in zijn onderneming.

7.3 Cursussen bouwplaatswerknemers

Introductie cursus

- » **Veilig en gezond werken:** De werkgever laat iedere nieuwe bouwplaats-werknemer die nog niet eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt, een basiscursus Veilig en gezond werken volgen. Dit geldt niet voor de werknemer die deelneemt aan de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Individueel scholingsrecht

- » **Gemiddeld 2 dagen per jaar:** De bouwplaatswerknemer heeft recht op gemiddeld twee scholingsdagen per jaar voor het volgen van cursussen. Hierbij gaat het om cursussen die verband houden met het huidige of toekomstige beroep van de werknemer in de bouwnijverheid.
- » **In werktijd, met behoud van loon:** De werknemer volgt de cursussen binnen de normale werktijd en met behoud van zijn vast overeengekomen loon. De werknemer en de werkgever bepalen in overleg met elkaar wanneer de cursusdagen worden opgenomen.
- » **Vergoeding voor de werkgever:** Bij de meeste cursussen ontvangt de werkgever op grond van de cao een vergoeding voor de loon-, cursus- en reiskosten van de deelnemer.

-
- » **Initiatief werknemer:** Als de werknemer twee jaar lang geen cursus heeft kunnen volgen, mag hij dit op eigen initiatief alsnog doen. Het Scholingsfonds betaalt de kosten en brengt ze in rekening bij de werkgever.
 - » **Meer informatie:** Informatie over de cursussen die de werknemer kan volgen en de vergoedingsregeling voor de werkgever is te vinden op www.bter-bouw.nl (klik op Scholingsfonds).

7.4 Cursussen uta-werknemers

Rechten en plichten

- » **Aantal cursusedagen per jaar:** Het aantal cursusedagen voor uta-werknemers in het eerder genoemde opleidingsplan is gelijk aan tweemaal het aantal uta-werknemers in de onderneming. Het totale aantal cursusedagen voor uta-werknemers wordt zoveel mogelijk over deze werknemers gespreid.
- » **Recht op scholing:** Op basis van het opleidingsplan heeft de werknemer in beginsel het recht cursussen te volgen die verband houden met zijn huidige of toekomstige functie in de onderneming. Als de werknemer twee jaar lang geen cursus heeft kunnen volgen, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemer dit binnen een redelijke termijn alsnog kan doen.
- » **Binnen en/of buiten het bedrijf:** Een cursus kan zowel binnen het bedrijf plaatsvinden (bedrijfskursus), als daarbuiten. De werknemer is verplicht deel te nemen aan bedrijfskursussen die door de werkgever zijn georganiseerd. De werkgever betaalt in dat geval alle kosten. De kosten van cursussen buiten het bedrijf worden voor tenminste 90% door de werkgever betaald.
- » **In werktijd, met behoud van salaris:** De werknemer volgt de cursussen in werktijd en met behoud van salaris, tenzij ze uitsluitend buiten werktijd worden gegeven.
- » **Inzet roostervrije dagen:** Als de werknemer in een bepaald jaar meer dan drie werkdagen aan cursussen deelneemt, mag de werkgever voor de overige cursusedagen maximaal drie roostervrije dagen inzetten.

7.5 Beroepsopleiding bouwplaatswerknemers

BBL 1

- » **Vergoeding:** De deelnemer aan de BBL-opleiding op niveau 1 is geen werknemer en heeft geen recht op loon. Hij ontvangt van de werkgever een financiële vergoeding van € 300 bruto per maand. Dit gebeurt op basis van de Regeling opleiding bouwplaats- en infra-assistent (BPA/INA-regeling). Die is verkrijgbaar bij cao-partijen en bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid (www.tbbouw.nl).

BBL 2 en 3

- » **Werknemer tot 27 jaar:** Als de bouwplaatswerknemer een BBL-opleiding wil volgen voor de kwalificaties B&U of Infra op niveau 2 en/of 3, maakt de werkgever dit mogelijk. Ook een opleidingsbedrijf kan als werkgever

optreden. De werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst voor veertig uur per week plus een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (bpvo). De looptijd van de bpvo is gelijk aan de duur van de opleiding.

- » **Leermeester verplicht:** De werkgever wijst een werknemer aan als leermeester voor de begeleiding van de leerlingwerknemer in de praktijksituatie.
- » **Onderwijs overdag:** De leerlingwerknemer volgt acht uur per week beroeps- onderwijs aan een ROC. De werknemer van 16 t/m 22 jaar doet dit overdag op werkdagen.
- » **Onderwijs avond/zaterdag:** De werknemer van 23 jaar of ouder die de BBL-opleiding op niveau 2 of 3 volgt, kan kiezen voor beroeps- onderwijs op avonden/zaterdagen in plaats van op werkdagen overdag. Dit heeft gevolgen voor zijn inkomen. Zie loontabel VI (bouwplaatswerknemers) op www.tbbouw.nl.
- » **Loonbetaling:** Zie [paragraaf 5.2](#).

Leermeester

- » **Profiel:** Een leermeester is een bouwplaatswerknemer die in opdracht van de werkgever optreedt als begeleidend vakman voor leerlingwerknemers en die door Fundeon als leermeester is erkend.
- » **Cursus:** De werkgever stelt de werknemer die als leermeester moet gaan optreden in de gelegenheid de cursus Leermeester van Fundeon te volgen.
- » **Leermeestertoeslag:** De leermeester heeft recht op een leermeestertoeslag over de perioden waarin hij daadwerkelijk leerlingen begeleidt. Dit is een toeslag op het vast overeengekomen loon. Zie loontabel II (bouwplaats- werknemers) op www.tbbouw.nl.
- » **Tijd voor begeleiding:** De werkgever geeft de leermeester vrijstelling voor een deel van zijn normale arbeidstijd om de leerlingwerknemer(s) goed te kunnen begeleiden. Dit mag niet ten koste gaan van zijn loon. De mate van vrijstelling hangt af van het aantal leerlingwerknemers dat de leermeester begeleidt. Bij één leerling is de vrijstelling 5% van zijn arbeidstijd; bij twee of drie leerlingen is de vrijstelling 10%.

7.6 **Erkenning van verworven competenties (EVC)**

Alsnog een vakdiploma halen

- » **Wat is EVC?** EVC is bedoeld voor de werknemer die wel veel praktijkervaring heeft, maar op zijn werkterrein geen officieel vakdiploma heeft behaald. Degene die dit alsnog wil doen, kan zijn kennis en ervaring samen met Fundeon in kaart brengen. Daarna volgt hij gerichte bijscholing op die punten waar zijn kennis en ervaring tekortschieten. Een EVC-traject is dus een verkorte route naar een vakdiploma.
- » **Maximaal 10 dagen:** De bouwplaatswerknemer heeft recht op een EVC-traject. De bedrijfstak vergoedt de kosten hiervan tot een maximum van tien dagen per werknemer.
- » **Meer informatie:** www.fundeon.nl/evc-centra.

7.7 Stagevergoeding

- » **Voor wie?** De Stageregeling voor de Bouw geldt voor degene die bij een bouwbedrijf stage loopt als deelnemer aan een beroepsopleidende leerweg (BOL), een hogere beroepsopleiding (hbo) of een technische universiteit (wo).
- » **Bedragen:** Voor stagiairs op mbo-niveau (BOL) geldt als richtlijn een brutovergoeding van € 400 per maand en € 92,31 per week. Voor stagiairs op hbo- en wo-niveau is dit € 550 per maand en € 126,92 per week.
- » **Meer informatie:** De stageregeling kan worden opgevraagd bij cao-partijen en bij het Technisch Bureau Bouwnijverheid. Zie www.tbbouw.nl.

8 Veiligheid en gezondheid

8.1 Veiligheids- en arbobepalingen

De cao

In de cao staan veiligheids- en arbobepalingen voor bouwplaats- en uta-werknemers. Een paar voorbeelden:

- » **Persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidshelm, veiligheidsschoenen e.d.):** De werkgever stelt ze gratis ter beschikking. De werknemer die op een bouwplaats werkt, moet ze gebruiken.
- » **Gevaarlijke stoffen:** De werknemer mag sterk vervuilend werk weigeren als de werkgever niet voor voldoende bescherming zorgt.
- » **Rol uitvoerder:** Als met gevaarlijke stoffen en producten wordt gewerkt, moet de uitvoerder beschikken over een lijst van deze stoffen/producten en de hierbij te nemen voorzorgsmaatregelen.
- » **Verboden:** Asbest of teer verwerken is in principe verboden. Dit geldt ook voor oplosmiddelrijke producten bij binnenwerk.
- » **Tillen:** In ieder geval niet meer dan 25 kg. Bij het verwerken van metsel- en lijmblokken van 14 kg of meer zijn hulpmiddelen verplicht.
- » **Tochtvrij binnenwerk:** De werkgever zorgt dat de bouwplaatswerknemer binnenwerk in de periode van 1 september tot 1 mei zoveel mogelijk tochtvrij kan uitvoeren.
- » **Wegwerkzaamheden:** Die mag de bouwplaatswerknemer pas doen, als hij een cursus veilig werken heeft gevolgd.
- » **Jongeren:** Een bouwplaatswerknemer die jonger is dan 18 jaar mag niet overwerken, niet bij heistellingen werken en niet in tarief werken.

Veiligheid bij verschoven uren Infra

Voor infrastructurele werken die 's avonds en 's nachts in verschoven uren worden uitgevoerd, gelden bovendien de volgende veiligheidsmaatregelen:

- » **Werknemer informeren:** De werkgever zorgt ervoor dat de bouwplaatswerknemer voor het begin van het werk op de hoogte is van de veiligheidsvoorschriften.
- » **Veiligheidsvest verplicht:** Bij wegwerkzaamheden moet de werknemer gebruikmaken van een veiligheidsvest.
- » **Wegafzetting:** Het weggedeelte waarop wordt gewerkt, moet in zijn geheel zijn afgesloten voor verkeer.
- » **Nachtvorst:** Bij nachtvorst mag de werknemer uitsluitend spoedwerkzaamheden uitvoeren. De veiligheid en gezondheid van de werknemer moeten gewaarborgd zijn.

8.2 Arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid

Activiteiten op ondernemingsniveau

- » **Doelstellingen:** het bevorderen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers en het waar mogelijk voorkomen van ziekteverzuim.
- » **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E):** Door middel van een RI&E brengt de werkgever in kaart welke risico's het werk met zich meebrengt voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Ook de oorzaken van het ziekteverzuim in het bedrijf komen in de RI&E aan de orde.
- » **Plan van aanpak:** In een plan van aanpak beschrijft de werkgever hoe hij concreet met de bovengenoemde doelstellingen en de uitkomsten van de RI&E aan de slag gaat. Hierbij besteedt hij onder andere aandacht aan voorlichting en scholing van werknemers op arbogebied.

Individueel gericht pakket preventiezorg

- » **Voor iedere werknemer:** Iedere werknemer heeft het recht gebruik te maken van het Individueel gericht pakket preventiezorg. Het wordt uitgevoerd door arbodiensten die voldoen aan de kwaliteitseisen van de Stichting Arbouw. Arbouw vergoedt de kosten. Zie www.arbouw.nl.
- » **Inhoud:** Het pakket bevat onder meer de volgende faciliteiten:
 - intredekeuring;
 - arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor jongeren;
 - periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
 - arbospreekuur.

Stress en werkdruk uta

- » **Professionele begeleiding:** De uta-werknemer die problemen ondervindt door stress of werkdruk, kan professionele begeleiding krijgen bij het oplossen daarvan. Hij kan hiervoor contact opnemen met CSR Centrum. De werknemer kan ook een doorverwijzing naar dit instituut vragen op het Arbospreekuur of bij de PAGO.
- » **Meer informatie:** www.stressuitdebouw.nl.

Bestrijding ziekteverzuim

- » **Wachtdagen:** Bij de tweede en derde ziekmelding binnen één jaar gelden zogenoemde wachtdagen. Zie paragraaf 9.1.

8.3 Onwerkbaar weer

Bouwplaatswerknemers

- » **Beoordeling:** De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken bouwplaatswerknemers of het te slecht weer is of te donker om te kunnen werken (onwerkbaar weer).

-
- » **Winterweer:** Als de werkgever en de werknemers het bij winterweer niet eens worden over de vraag of het onwerkbaar weer is, geldt het volgende. De werknemer die in de buitenlucht werkt, mag dan onder bepaalde voorwaarden *zelf* stoppen met werken. Die voorwaarden zijn:
- de gevoels temperatuur is -6 graden Celsius of lager (het hoeft niet per se te vriezen) en/of
 - het vriest en één of meer van de volgende omstandigheden doet zich voor:
 - de werkgever heeft geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking gesteld;
 - de rijwegen of looppaden op de bouwplaats zijn niet begaanbaar;
 - er ligt een laag sneeuw die niet met eenvoudige middelen (zoals een bezem of sneeuwschuiver) kan worden geruimd.

Als om 10.30 uur een van de genoemde voorwaarden nog steeds geldt, mag de werknemer naar huis gaan.

- » **Twijfel?** In geval van twijfel of op een bepaalde winterdag wel of niet moet worden gewerkt, kunnen de werkgever en de werknemer kijken op www.weerverlet.nl. Deze website is ook te gebruiken met een smartphone. Degene die geen computer of smartphone bij de hand heeft, kan bellen met 085 401 07 33. Dit is een service van cao-partijen in de Bouwnijverheid.
- » **Loonbetaling:** De werknemer ontvangt bij onwerkbaar weer het vast overeengekomen loon.
- » **Garantiefonds:** Als de werkgever het loon niet doorbetaalt, kan de werknemer via de vakbondsconsulent een verzoek tot loondoorbetaling indienen bij het Garantiefonds loondoorbetaling bij vorst. Dit fonds vordert het betaalde bedrag terug bij de werkgever.
- » **Steigerbouw:** Bij een gevoels temperatuur van -6 graden Celsius of lager mag een steigerbouwer per dag maximaal vier periodes van anderhalf uur buitenwerk doen. Tussen deze periodes heeft hij een opwarmpauze van minimaal een kwartier. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon over de normale arbeidstijd. Hij mag deze werknemer ook inzetten voor binnenwerk in de industriële steigerbouw.

8.4 Aanvullende regeling onwerkbaar weer (Vorst-WW)

Voor bouwplaats- en uta-werknemers

- » **Inhoud van de regeling:** De eerste vijftien vorstdagen van een winterseizoen komt het vorstrisico volledig voor rekening van de werkgever. Over die dagen betaalt hij de werknemer 100% van het vast overeengekomen loon / salaris. Over de vorstdagen *boven* het aantal van vijftien krijgt de werknemer van het UWV een WW-uitkering (Vorst-WW). De werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van het vast overeengekomen loon / salaris. Daarnaast betaalt hij de gebruikelijke premies aan de bedrijfstakfondsen. Voor de werknemer heeft de regeling in praktische zin geen gevolgen. Hij ontvangt altijd zijn vast overeengekomen loon / salaris, zowel over de eerste

vijftien vorstdagen als over de vorstdagen daarna. Tijdens de periode van Vorst-WW wordt hij niet ontslagen en de uitkering gaat niet ten koste van de door hem opgebouwde WW-rechten.

- » **Aandachtspunten:** De werkgever maakt van elke vorstdag melding bij het UWV. De werknemer krijgt van elke melding een kopie. Die moet hij goed bewaren. Na vijftien vorstdagen is de werkgever degene die Vorst-WW aanvraagt, maar hij doet dit *namens* de werknemer. Daarom moet de werknemer de aanvraag mede-ondertekenen.
- » **Wat is een vorstdag?** Volgens de cao is een vorstdag een winterdag waarop de werknemer door vorst niet kan werken *en* één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
 - de temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius *of*
 - de temperatuur is zowel om 07.00 uur als om 10.00 uur -0,5° Celsius *of* lager *of*
 - de temperatuur is om 10.00 uur -1,5° Celsius *of* lager *of*
 - de gevoelstemperatuur is om 10.30 uur -6° Celsius *of* lager.Ook de 2 werkdagen die volgen op een periode van ten minste 3 vorstdagen gelden in deze regeling als vorstdag.
- » **Meer informatie:** Of een bepaalde dag als vorstdag geldt, kan worden nagevraagd bij [cao-partijen](#). Daar is ook gedetailleerde informatie over de regeling verkrijgbaar.

8.5 Ongevallen

Blijvende invaliditeit of overlijden

- » **Eenmalige uitkering:** De werknemer die tijdens werktijd of in het woon-werkverkeer een ongeluk krijgt en als gevolg daarvan blijvend invalide wordt of overlijdt, heeft recht op een eenmalige uitkering. Bij blijvende invaliditeit bedraagt de uitkering maximaal € 41.300. De hoogte van deze uitkering hangt af van de aard en mate van de invaliditeit. Bij overlijden bedraagt de uitkering aan de nabestaande(n) € 20.650. Dit is geregeld in de collectieve ongevallenregeling.
- » **Tijdig melden:** Het ongeval moet tijdig bij de uitvoerder van de regeling worden gemeld, anders kan het recht op uitkering komen te vervallen. Als een ongeval dreigt te leiden tot blijvende invaliditeit, moet de melding zijn gedaan binnen drie maanden nadat dit aan het licht is gekomen. Een ongeval met dodelijke afloop moet ten minste 48 uur voor de begrafenis of crematie zijn gemeld.
- » **Uitvoerder:** De regeling wordt namens cao-partijen uitgevoerd door AON Consulting Nederland, telefoon 010 - 448 74 81.
- » **Meer informatie:** De algemene voorwaarden van de collectieve ongevallenregeling zijn te vinden in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid. [Zie www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl).

9 Ziekte, werkloosheid en pensioen

9.1 Inkomen bij ziekte

Het eerste en het tweede ziektejaar

- » **100 procent:** Het eerste ziektejaar heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling van het vast overeengekomen loon / salaris.
- » **70 procent:** Het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 70% van het vast overeengekomen loon / salaris.

Wachtdagen

- » **2e en 3e ziekmelding:** Als de werknemer zich voor de tweede keer binnen een kalenderjaar ziek meldt, hoeft de werkgever hem over de eerste dag van dat ziekteverzuim geen loon of salaris te betalen. Dit geldt ook voor de derde ziekmelding binnen dat jaar. De werknemer die deelneemt aan het Tijdsparafonds, kan zijn inkomen over deze wachtdagen eventueel van zijn Tijdspararekening halen.

9.2 Re-integratie

Wetgeving en cao

- » **Verplichtingen:** In de Wet verbetering poortwachter staat wat werkgevers en werknemers moeten doen om te bevorderen dat zieken en arbeidsongeschikten zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces terugkomen (re-integratie). De cao geeft hiervoor de volgende aanvullende regels:
- » **Re-integratiebedrijf:** De werkgever schakelt een re-integratiebedrijf in. Als de werkgever dit na veertien weken ziekte nog niet heeft gedaan, mag de werknemer dit zelf doen. De bedrijfstak schiet in dat geval de kosten voor en brengt ze in rekening bij de werkgever.
- » **Nazorg:** Als de werknemer bij een andere werkgever aan het werk gaat, neemt het re-integratiebedrijf in het eerste halfjaar twee keer contact met hem op om naar zijn situatie te informeren. De werknemer mag in die periode één of meer gesprekken met het re-integratiebedrijf voeren. De oorspronkelijke werkgever betaalt de kosten.

Re-integratiebonus

- » **Re-integratiebonus werknemer:** De werknemer die in het tweede ziektejaar weer gaat werken, kan in aanmerking komen voor een re-integratiebonus. Hiervoor gelden twee voorwaarden:
 - hij moet minstens twee maanden onafgebroken hebben gewerkt in zijn oude of nieuwe functie, binnen of buiten de onderneming en
 - hij moet daarmee minstens 50% van zijn oude loon/salaris hebben verdiend.

Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, betaalt de werkgever hem over (een deel van) het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van zijn oorspronkelijke vast overeengekomen loon of salaris.

- » **Re-integratiebonus werkgever:** Ook de werkgever kan in aanmerking komen voor een re-integratiebonus. Die bestaat uit een bedrag ineens van € 2.500. De werkgever kan zijn bonus aanvragen bij APG.
- » **Meer informatie:** Zie www.bter-bouw.nl (klik op Aanvullingsfonds).

Op zoek naar ander werk

- » **Verplichting werkgever:** Als een werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn oude functie, zoekt de werkgever voor hem ander passend werk binnen het bedrijf of - als dit niet mogelijk is - elders binnen de bedrijfstak.
- » **Loopbaantraject:** De werknemer kan voor dit doel ook gebruikmaken van het [Loopbaantraject Bouw & Infra](#).

9.3 Aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid

Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikte werknemer

- » **Voor wie?** Recht op een eindejaarsuitkering heeft de arbeidsongeschikt verklaarde werknemer met:
 - een (niet-verhoogde) IVA-uitkering;
 - een WGA-uitkering bij 80-100% arbeidsongeschiktheid;
 - een WAO-uitkering, als deze werknemer vóór 1 januari 2006 arbeidsongeschikt is verklaard en dit na die datum blijft.
- » **Bedragen:** Cao-partijen stellen de hoogte van de eindejaarsuitkering jaarlijks vast. De actuele uitkeringsbedragen staan op www.bter-bouw.nl (klik op Aanvullingsfonds).
- » **Actie ondernemen:** De bouwplaatswerknemer vraagt de vakbondsconsulent zijn eindejaarsuitkering aan te vragen. De uta-werknemer doet dit zelf bij APG.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

- » **Compensatie WGA-hiaat:** De werknemer met een WGA-uitkering ontvangt zo nodig een arbeidsongeschiktheidspensioen ter compensatie van zijn zogenoemde WGA-hiaat. De hoogte hiervan hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoe dit precies is geregeld, staat in het Pensioenreglement Bouwnijverheid. Zie www.bouwpensioen.nl.

9.4 Aanvullingen bij werkloosheid

Eenmalige uitkering

- » **Aanvulling WW:** De werknemer met een loongerelateerde WW-uitkering kan in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering vanuit het Aanvullingsfonds. Het gaat om een eenmalig bedrag van € 425 (bruto). Hoe lang de werknemer werkloos is, doet niet ter zake.
- » **Actie ondernemen:** De bouwplaatswerknemer vraagt zijn vakbondsconsulent de aanvulling voor hem te regelen. De uta-werknemer doet dit zelf bij APG.
- » **Meer informatie:** Zie www.bter-bouw.nl (klik op Aanvullingsfonds).

Aanvulling pensioenpremie

- » **Zes maanden:** De werknemer heeft tijdens de eerste zes maanden van zijn WW-uitkering recht op aanvulling van zijn pensioenpremie vanuit het Aanvullingsfonds.
- » **Tijdelijke overbruggingsregeling:** De werknemer die tussen 1 juli 2009 en 1 januari 2015 wordt ontslagen omdat het slecht gaat met het bedrijf, kan in aanmerking komen voor een overbruggingsregeling. De regeling is bedoeld voor de werknemer die door dit ontslag werkloos wordt, terwijl hij - als hij had kunnen doorwerken - binnen drie jaar met (vroeg)pensioen zou zijn gegaan. Als de werknemer aan de voorwaarden van deze regeling voldoet, betaalt het Aanvullingsfonds maximaal drie jaar lang een deel van zijn pensioenpremie door. De bouwplaatswerknemer kan daardoor alsnog op 60-jarige leeftijd met pensioen; de uta-werknemer op 62-jarige leeftijd.
- » **Actie ondernemen:** De werknemer die deze aanvullingen - de zes maanden aanvulling en de tijdelijke overbruggingsregeling - wil ontvangen, moet hiervoor in actie komen. De bouwplaatswerknemer vraagt zijn vakbondsconsulent de aanvulling voor hem te regelen. De uta-werknemer doet dit zelf bij APG. Beide aanvullingen kunnen tegelijkertijd, met hetzelfde formulier worden aangevraagd. Aanvragen voor de overbruggingsregeling moeten binnen drie maanden na de ontslagdatum worden ingediend.
- » **Beperkt budget:** Zodra het geld voor deze regeling op is, vervalt de mogelijkheid er gebruik van te maken.
- » **Meer informatie:** Zie www.bter-bouw.nl (klik op Aanvullingsfonds).

9.5 Pensioen

Ouderdomspensioen

- » **BpfBOUW:** Kijk voor informatie op www.bpfbouw.nl (werknemers en werkgevers) en www.administratienet.nl (werkgevers).
- » **Collectieve excedentregeling:** Normaliter is de pensioenopbouw beperkt tot het maximum pensioenloon. In 2014 is dit gelijk aan een jaarsalaris van € 55.353,66 inclusief 8% vakantietoeslag. Voor de uta-werknemer die méér verdient *en* op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was, bestaat een collectieve excedentregeling. Deze regeling maakt het mogelijk pensioen op te bouwen over een hoger jaarsalaris.

10 Naleving van de cao

10.1 Dispensatie

- » **Ontheffing van cao-bepalingen:** Ondernemingen of werknemers kunnen cao-partijen vragen ontheffing te verlenen van de verplichting de cao volledig toe te passen. Zo'n dispensatieverzoek wordt behandeld door de Commissie Naleving van cao-partijen.

10.2 Verschillen van mening

- » **Commissie Naleving:** Als een werkgever en zijn werknemer(s) van mening verschillen over de uitleg van een bepaald cao-artikel, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan de werkgeversorganisatie of vakbond waar zij lid van zijn. Leidt dit niet tot een oplossing, dan kunnen zij advies vragen aan de Commissie Naleving van cao-partijen. De adviesaanvraag moet gebaseerd zijn op de officiële cao-tekst (dus niet op de tekst van deze publicatie).
- » **Commissie Werkings sfeer:** Als onduidelijk is of een bedrijf onder de cao valt, kan de Commissie Werkings sfeer daar een uitspraak over doen.

10.3 Meldpunt voor misstanden

- » **Gezamenlijke actie:** Cao-partijen hebben samen een meldpunt ingericht voor werkgevers en werknemers die stuiten op bedrijven die de cao niet of niet goed naleven. De bedoeling is situaties aan te pakken die leiden tot concurrentievervalsing en/of misstanden voor de betrokken werknemers.
- » **Meldingsformulier:** Zie www.bureau-naleving-werkings sfeer.nl.
- » **Onderzoek:** Als het om een serieuze zaak gaat, volgt een onderzoek in het bedrijf in kwestie en kunnen maatregelen worden genomen.

10.4 Commissies Naleving en Werkings sfeer

- » **Werkwijze:** De werkwijze van deze commissies is beschreven in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid.
- » **Meer informatie:** www.bureau-naleving-werkings sfeer.nl.

11 Cao-partijen voor de Bouwnijverheid

11.1 Werkgeversorganisaties

- » Bouwend Nederland
www.bouwendnederland.nl
- » Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra
www.aannemersfederatie.nl
- » NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers
www.nvb-bouw.nl
- » Vereniging van Waterbouwers
www.waterbouwers.nl

11.2 Werknemersorganisaties

- » FNV Bouw
www.fnvbouw.nl
- » CNV Vakmensen
www.cnvvakmensen.nl

Colofon

Uitgave

In opdracht van partijen bij de CAO voor de Bouwnijverheid:
Technisch Bureau Bouwnijverheid
Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk
www.tbbouw.nl

Redactie

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouwnijverheid) en
Teun Baak (Tekst & Beleid bv, Bleiswijk)

Vormgeving

Mieneke van der Wekken (StudioTof!, Swifterbant)

Aan de tekst van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

Mei 2014