

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR BRUIL BETON & MIX B.V.

1-7-2025 tot 1-7-2026

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Artikel 1	Definities	6
Hoofdstuk 1 De Overeenkomst	7
Artikel 2	Duur van de overeenkomst	7
Artikel 3	Werkings sfeer	7
Hoofdstuk 2 Algemeen	8
Artikel 4	Verplichtingen van werkgever en werknemers(organisaties)	8
Artikel 5	Fusie en bedrijfssluiting	8
Artikel 6	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	9
Hoofdstuk 3 Dienstverband	10
Artikel 7	Indiensttreding en ontslag	10
Artikel 8	Flex- en Uitzendkrachten	11
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en Werktijden	12
Artikel 9	Arbeidsduur en werktijden	12
Artikel 10	Ouderenregelingen	13
Artikel 11	Overwerk en verschoven werktijden	14
Hoofdstuk 5 Verlof en Feestdagen	17
Artikel 12	Feestdagen	17
Artikel 13	Verlof en vrijaf	17
Artikel 14	Geoorloofd verzuim met behoud van loon	21
Artikel 15	Bijzonder onbetaald verlof	23
Hoofdstuk 6 Salaris en Toeslagen	24
Artikel 16	Indeling van de werknemers in groepen, garantielonen	24
Artikel 17	Loonbetaling	24
Artikel 18	Aanvullende bepalingen	24
Artikel 19	Ploegentoeslag	24
Artikel 20	Prestatietoeslag	25
Artikel 21	Vakantietoeslag	25
Artikel 22	Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag	26
Artikel 23	Onwerkbaar weer	26
Hoofdstuk 7 Gezondheid en Arbeidsomstandigheden	28
Artikel 24	Vitaliteitsbeleid	28
Artikel 25	Bovenwettelijke uitkeringen	28
Artikel 26	Ongevallenverzekering	29
Artikel 27	Voorzieningen bij overlijden	29
Artikel 28	Bedrijfsgezondheidszorg	30
Artikel 29	Arbo-catalogus	31
Artikel 30	Arbo-contactpersoon	31

Hoofdstuk 8	Vergoedingen en Toeslagen	32
Artikel 31	Vergoedingen en toeslagen	32
Artikel 32	Vergoeding reiskosten woon-werk	33
Artikel 33	Reiskostenvergoeding declarabel	33
Hoofdstuk 9	Scholing	34
Artikel 34	Opleiding	34
Artikel 35	Functioneringsgesprek en scholingsdagen	34
Artikel 36	Stagevergoeding	34
Hoofdstuk 10	Collectieve regelingen	35
Artikel 37	Pensioen	35
Artikel 38	Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1-1-2006	35
Artikel 39	Verzekering van het ANW-hiaat	35
Artikel 40	Private Aanvulling WW & WGA (PAWW)	35
Artikel 41	Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling	36
Artikel 42	WGA-hiaat verzekering	36
Artikel 43	CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen	36
Bijlagen		
Bijlage I	Funcieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage II van deze cao	37
Bijlage II	Funcieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel	44
Bijlage III	Protocol cao 2025-2026	49
Bijlage IV	Werktijdenregeling	51
Bijlage V	Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakkentoeslagen werkweek 40 uur (art. 11 lid 10 en art. 22 lid 2 en 3)	55
Bijlage VI	Regeling werknemers met 36-urige werkweek	56
Bijlage VII	Adressen	57
Bijlage VIII	CAO Onwerkbaar weer Bruil beton & mix	58

Voorwoord

Bruil's Missie en Visie

Om de ambitieuze en innovatieve missie en visie van Bruil blijvend succesvol te laten zijn, moet de organisatie permanent in staat zijn om te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen. Een blijvend vermogen om te veranderen binnen een lerende organisatie ("leren door jezelf vragen te stellen").

Door nieuwe manieren van werken en technologisering blijft het werk veranderen. Onze mensen hebben andere, nieuwe competenties nodig en moeten zich ontwikkelen op nieuw soort werk. Ook is het van groot belang dat medewerkers mentaal en fysiek fit en veerkrachtig blijven (lees: duurzaam inzetbaar zijn).

Wij willen mens en organisatie hierop voorbereiden en continu blijven investeren in persoonsontwikkeling, kennis, leiderschap, samenwerking en het stimuleren van mentale en fysieke levenskracht. De instrumentaria worden hier op afgestemd.

In deze CAO Bruil beton & mix vinden wij het dan ook belangrijk en noodzakelijk dat er naast een solide en toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenpakket substantieel ruimte is voor thema's als flexibilisering, (meebewegende roosterplanning), mobiliteit, permanente opleidings-, talent- en leiderschapsontwikkeling en gezondheid (vitaliteit). Dat doet recht aan onze volwassen arbeidsverhoudingen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BRUIL BETON & MIX B.V.

Tussen de ondergetekenden:

Bruil Beton & Mix B.V., gevestigd te Ede

als partij ter ene zijde en

FNV Bouwen & Wonen, gevestigd te Utrecht

en

CNV, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Partijen

De partijen die deze CAO hebben ondertekend.

b. Werkgever

Bruil Beton & Mix B.V.

c. Werknemer

Hij/zij die bij werkgever als bedoeld in lid b van dit artikel op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is en in Nederland werkzaam is.

d. Volwassen werknemer

Een werknemer van 20 jaar of ouder.

e. Jeugdige werknemer

Een werknemer van 16 tot 20 jaar.

f. Deeltijdwerknemer

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

g. Partner

De echtgenoot/echtgenote, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een samenlevingsovereenkomst is aangegaan.

h. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

i. Garantieloon

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

j. Bruto individueel vast overeengekomen loon

Onder het bruto individueel vast overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de overeengekomen persoonlijke toeslag en de diplomatoeslag zoals vermeld in artikel 31 lid 5.

k. Betalingsperiode

De gangbare betalingsperiode is vier weken.

l. UWV

De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen.

m. Werknemersorganisaties

FNV Bouwen en Wonen en CNV.

n. Standplaats

Het vaste werkadres van de werknemer.

o. Personeelshandboek

Verzameling van bedrijfseigen regeling en procedures, veelal overeengekomen met de OR.

Hoofdstuk 1 – De overeenkomst

Artikel 2 - Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. De CAO eindigt van rechtswege. Is op 30 juni 2026 geen nieuwe CAO van kracht, dan zal de nawerking van de CAO van toepassing zijn totdat de CAO door een nieuwe of gewijzigde CAO is vervangen.

Artikel 3 - Werkingssfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers van werkgever.

De artikelen 1 lid i en j, 9 lid 1.c laatste zin, 9 lid 1.d, 9 lid 2, 19, 22, 31 lid 2 en 3, 33 lid 2 en 3 en bijlage I, IV, V en VI zijn niet van toepassing op leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel.

Hoofdstuk 2 – Algemeen

Artikel 4 - Verplichtingen van werkgever en werknemers(organisaties)

1. Partijen zijn verplicht nakoming van deze overeenkomst (door hun leden) te bevorderen, geen actie te voeren of te bevorderen met het doel wijziging te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever mag tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting toepassen of bevorderen.
3. Als werkgever (binnen een afdeling) het voornemen heeft om 5 werknemers of meer dan wel 25% of meer van de personeelsomvang in een andere functie in te delen, dient tijdig overleg met OR plaats te vinden. Handhaving van functieniveau en beloningsniveau zijn hierbij het uitgangspunt, waarbij werkgever de werknemer gelegenheid geeft tot bijscholing, zowel qua tijd als kosten.
4. De werknemer kan - tegen dezelfde voorwaarden als bij werkgever - bij een andere werkgever te werk worden gesteld:
 - a. Incidenteel voor een korte tijdsduur;
 - b. Als tijdelijke hulpverlening van de ene werkgever aan de andere (incidentele en tijdelijke collegiale inhuur).
5. Werknemer moet voor nevenwerkzaamheden (schriftelijk) goedkeuring vragen aan de werkgever. Werkgever kan de goedkeuring alleen weigeren als strijdigheid met de belangen van werkgever of met de arbeidstijdenwet is aan te tonen.
6. De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is verplicht de daarvoor door of namens werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, waarbij de regie bij de werkgever ligt.
7. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.

Artikel 5 - Fusie en bedrijfssluiting

1. Als werkgever overweegt een fusie aan te gaan, of een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal zij het nemen van haar beslissing de sociale consequenties daarin betrekken en de SER fusiegedragsregels 2015 in acht nemen.
2. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten worden genomen, met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten en de

daaruit eventueel voor werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de in artikel 6 genoemde contactpersonen, alsmede met de ondernemingsraad.

3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers hierbij te verwachten zijn, zal de werkgever met de in artikel 6 genoemde contactpersonen, alsmede na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dienen te worden gehouden en welke voorzieningen in verband hiermede kunnen worden getroffen.

Artikel 6 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Ten behoeve van de vakbondsactiviteiten binnen de onderneming zal de werkgever – nadat het tijdstip in overleg met de werkgever en de betrokken vakbondsbestuurder is vastgesteld – bestuurders toelaten in zijn onderneming, die daartoe door de werknemersorganisaties, welke partij zijn bij deze CAO, zijn aangewezen.
2. Door eerdergenoemde werknemersorganisaties zullen bij werkgever contactpersonen worden aangewezen, waarvan mededeling zal worden gedaan aan werkgever. Deze contactpersonen dienen gedurende maximaal 5 uren per maand, hun werkzaamheden met behoud van loon te kunnen onderbreken, voor activiteiten in de onderneming ten behoeve van hun werknemersorganisaties.
3.
 - a. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten in hun positie in de onderneming worden benadeeld.
 - b. Onverminderd een krachtens andere wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan werkgever de dienstbetrekking van een contactpersoon, dan wel hij die korter dan 2 jaar geleden contactpersoon is geweest, niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift.
 - c. De in het vorige lid bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen conform artikel 7:671b BW.
4. De werkgever ziet erop toe dat de in lid 1 en 2 bedoelde functionarissen tijdens de uitoefening van hun functie kunnen beschikken over een ruimte en gebruik kunnen maken van faciliteiten voor communicatie.
5. Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever eenmaal per jaar een vergoeding van € 65,- netto in de kosten van de vakbondscontributie die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van een werknemersorganisatie partij bij deze cao.
6. Een werknemer, die lid is van één van de werknemersorganisaties heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of wel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd.

Hoofdstuk 3 – Dienstverband

Artikel 7 - Indiensttreding en ontslag

1. Individuele arbeidsovereenkomst

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

2. Aard van de dienstbetrekking

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 1 jaar komen, na afloop van deze arbeidsovereenkomst, in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervan kan door werkgever worden afgeweken in een aantal situaties, waaronder onder andere bij bedrijfseconomische omstandigheden, onvoldoende functioneren of twijfel over het functioneren van werknemer, organisatorische omstandigheden en/of andere relevante omstandigheden, zulks ter beoordeling door werkgever.

3. Proeftijd

Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Indien een proeftijd overeengekomen wordt, worden voor de duur hiervan de wettelijke bepalingen gevolgd. Ten tijde van de opmaak van deze CAO zijn deze bepalingen:

- a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand;
- b. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar op langer en een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.

Er kan bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 6 maanden geen proeftijd worden overeengekomen.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing voor zover daarvan in dit artikel niet is afgeweken.

5. Opzegging

- a. Opzegging geschiedt tegen het einde van een loonperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst een andere dag is aangewezen.
- b. De door werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

• Kortere dan 5 jaar heeft geduurd:	1 maand
• 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd:	2 maanden
• 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd:	3 maanden
• 15 jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden
- c. De termijn van opzegging die voor werkgever op grond van artikel 7 lid 4b geldt wordt 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.
- d. Door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.

- e. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie dan wel verplichte vakantiedagen als bedoeld in artikel 13 lid 4c vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
6. 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.
7. Onregelmatig ontslag
De partij die zonder dat er sprake is van een dringende reden, opzegt tegen een andere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had behoren voort te duren. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd indien de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt. De vergoeding is eveneens gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had behoren voort te duren.
8. Beëindiging dienstverband bij langdurige arbeidsongeschiktheid
Beëindiging van het dienstverband met een werknemer die tenminste 104 weken arbeidsongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en waarvoor de loon doorbetalingsverplichting conform artikel 7:629 BW is geëindigd, dient door de werkgever op een rechtmatige wijze te geschieden, tenzij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden reeds eerder was beëindigd.

Artikel 8 - Flex- en Uitzendkrachten

1. Voor het werken als uitzendkracht met aansluitend een (tijdelijk) dienstverband wordt altijd gezocht naar een maatwerkoplossing waarbij het streven naar een duurzame arbeidsrelatie uitgangspunt is en voor zover het niet de noodzakelijke flexibele schil betreft.
2. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan voor opvang van pieken, ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat omgezet in een (tijdelijk) dienstverband bij werkgever.
3. De beloning van de uitzendkrachten geschiedt volgens bestaande wetgeving.

Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur en Werktijden

Artikel 9 – Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

a. Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag, 40 uur per week en 160 uur per kalenderperiode van vier weken.

b. Werkweek

De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Zaterdag en zondag gelden voor werknemers die werken volgens een dagdienstrooster of twee ploegdienstrooster niet als normale werkdag.

c. Dagdienstvenster

Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt, gelden de ongemakentoeslagen volgens artikel 22 lid 2 en Bijlage V.

d. Aanvangstijd

De arbeid kan worden aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur. In aanvulling op de normale arbeidsduur van 8 uur per dag is ook een dienstrooster van een week of een werktijdenregeling mogelijk.

2. Dienstrooster

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.

3. Ploegendienst

Bij de productieafdelingen van de droge mortels van Bruil beton & mix en Coba afbouwproducten kan naast het dagdienstvenster tevens in een 2-ploegdienstregeling worden gewerkt. Bij een 2-ploegdienstrooster werkt werknemer in een rooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. In 2-ploegdienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week van maandag tot en met vrijdag tussen 6:00 en 23:00 uur, waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in 5 opvolgende ochtenddiensten of middagdiensten.

4. 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.

5. 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 IV. Daarbij hebben de werkgever en de ondernemingsraad de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 11 lid 6 voor zover het betreft de omzetting van overuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 11 blijven onverkort van toepassing. Indien in redelijk overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 11 lid 6 van toepassing.

6. Dienstrooster en deeltijd werken

- a. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de arbeidsduur per kalenderweek te zijn vastgelegd. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur van een werknemer in deeltijd minder dan 160 uur per kalenderperiode van vier weken zijn, doch niet minder dan 4 uur per kalenderweek.
- b. Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en zal worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van werkgever zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.

Artikel 10 – Ouderenregelingen

1. Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

- a. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek op basis van een werkdag van 9 uur. Daartoe dient een deel van het loon te worden ingeleverd. Dit deel van het loon wordt bepaald op basis van het aantal uren dat in het betreffende jaar minder wordt gewerkt ten opzichte van de eerdere situatie. Een flexibele invulling, waarbij toch gedurende een aantal weken vijf dagen van 8 uur wordt gewerkt, kan tot de mogelijkheden behoren. Werkgever en werknemer dienen hierover overeenstemming te hebben bereikt.
- b. In het kader van de pensioenopbouw dienen werkgever en werknemer de pensioenpremie te blijven betalen zoals die verschuldigd zou zijn geweest bij voortzetting van de eerdere situatie.
- c. De werknemer van 55 jaar of ouder die voor een vierdaagse werkweek kiest, heeft recht op een vaste vrije dag per week, in overleg met hem vast te stellen door de werkgever. Deze vaste vrije dag wordt in beginsel telkens voor een periode van twee maanden vastgesteld. Een wijziging dient minimaal twee weken voor de aanvang van een nieuwe periode van twee maanden door de werkgever, in overleg met de werknemer, te zijn vastgesteld. In overleg tussen werkgever en

werknemer kan de vaste vrije dag incidenteel worden verschoven naar een andere dag.

2. Generatiepact

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen in plaats van hetgeen in het voorgaande lid beschreven, kiezen voor een 4-daagse werkweek op basis van het zogeheten Generatiepact. Om tot een 4-daagse werkweek te komen wendt werknemer al zijn verlofdagen conform artikel 13 lid 2a en feestdagen conform artikel 12 aan om 1 dag in de week vrij te zijn. Dagen welke werknemer tekortkomt om naast een aaneengesloten vakantieperiode van 3 weken en de collectieve wintersluiting van 2 weken, 1 dag per week verlof te nemen worden aangevuld met kooldagen. Het aantal kooldagen wordt gekocht op basis van het bruto individueel vast overeengekomen loon voor deze dagen verhoogd met 8% vakantietoeslag en zal in een (periodiek) percentage worden ingehouden op het bruto salaris van werknemer. De pensioenopbouw wordt op basis van een fulltime dienstverband (100%) opgebouwd.

3. Maatwerkregeling

Werknemers kunnen binnen 5 jaren voorafgaande aan de individuele AOW-leeftijd eventueel kiezen om deel te nemen aan een maatwerkregeling, waarmee een werkweek van 3 dagen wordt bereikt. In deze maatwerkregeling zal werknemer werkzaam zijn volgens een parttime dienstverband van 60%. Werkgever zal bruto 10% aanvulling op het bruto individueel vast overeengekomen loon betalen. De pensioenopbouw zal plaatsvinden als zijnde een dienstverband van 90%. Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van een onafhankelijke en deskundige individuele pensioenanalyse alvorens een keuze te maken al dan niet deel te nemen in bovenvermelde maatwerkregeling. Ook via de werknemersorganisaties kunnen werknemers (ongeacht lidmaatschap bij één van deze werknemersorganisaties) een advies krijgen aangaande de gevolgen voor het pensioen, wanneer men overweegt gebruik te maken van de maatwerkregeling

Artikel 11 – Overwerk en verschoven werktijd

1. Overwerk

Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid ten gevolge waarvan de normale arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken wordt overschreden (conform Bijlage IV). Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is verplicht indien de werkgever dit met inachtneming van de wettelijke bepalingen eist.

2. Overwerk op zondag en religieuze feestdagen

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

3. Overwerk in het loon begrepen

De werkgever kan met een werknemer die is ingedeeld in de salarisgroepen V, VI of VII van bijlage II schriftelijk afspreken dat overwerk in het loon is inbegrepen.

4. 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 12, 13 en 14;
- b. arbeid, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid wordt verricht tussen 05.00 en 18.00 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan werknemer wordt bekend gemaakt.

5. 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 betrokken werknemers worden vastgesteld.

6. Overwerk en uitbetalen

Overwerk wordt in beginsel uitbetaald. Voor de deelnemers aan het TvT spaarmodel wordt overwerk omgezet in tijd conform de voorwaarden vermeld in lid 8. Bovendien kan werknemer aangeven overwerkuren te willen sparen in de TvT vakantie.

7. Overwerk en beloning

De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 22 lid 3.

8. Overwerk en tijd voor tijd (TvT)

Indien overwerkuren worden omgezet in vrije tijd wordt ook het overwerkpercentage omgezet in vrije tijd.

De volgende TVT-regeling is van toepassing als werkgever bepaalt dat de overuren worden omgezet in vrije tijd:

- De looptijd van dit spaarmodel is gelijk aan de looptijd van de CAO;
- Het aantal te sparen uren bedraagt 120 uur (bij een fulltime dienstverband);
- 50% van het aantal gemaakte overwerkuren per week wordt gespaard als Tijd voor Tijd met hierbij opgeteld de overwerktoeslag conform artikel 22 lid 3;
- De bedrijfsleiding bepaalt in overleg met de afdeling planning wanneer de Tijd voor Tijd uren worden opgenomen;
- Jaarlijks zal in P3 een rentevergoeding van € 0,35 per uur worden uitbetaald over het op 31 december van het voorgaande kalenderjaar opneembare urensaldo;
- Naast de verplichte snipperdagen in week 52 van het kalenderjaar, worden er binnen het spaartegoed van 120 uur, de overige dagen voor een tweeweekse wintersluiting, voor week 1 van het volgend kalenderjaar gereserveerd. Dit voor zover het

verlofdagensaldo niet toereikend is om tot een tweeweekse wintersluiting te komen. Derhalve zullen om tot een tweeweekse sluiting te komen, zoveel mogelijk snipperdagen worden ingezet. Dit om te voorkomen dat uren van het spaarsaldo onnodig worden opgenomen en er vervolgens in de volgende perioden direct weer tot sparen dient te worden overgegaan om het saldo weer tot 120 uren aan te vullen.

- Er kunnen maximaal 8 vrije dagen per 4 weken worden ingepland, met een flexibele invulling van uren voor de eerste en laatste kwartalen.
- Spaaruren worden zoveel mogelijk in hele of halve dagen opgenomen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot opname in uren, indien gaande de werkdag blijkt dat er niet voldoende werk is. Bij opname van uren in de ochtend wordt uitgegaan van een starttijd van de werkdag van 8.30 uur voor de bepaling van het aantal op te nemen uren. Het is mogelijk gaandeweg de dag te starten met de werkzaamheden, waarbij de medewerker in ieder geval 4 uren aaneengesloten werk geboden zal worden. Het streven van opname in de ochtend zal evenwel zoveel mogelijk worden voorkomen, getracht zal worden de werkbare uren in de ochtend in te plannen.
- Als er is afgesproken dat de medewerker uren zal opnemen en er blijkt onverwacht toch werk te zijn dan wordt de medewerker allereerst gevraagd of hij alsnog wil werken. De medewerker kan ervoor kiezen alsnog te gaan werken maar kan daar niet toe gedwongen worden. Er is immers iets anders overeengekomen.
- Na het opnemen van uren wordt er weer gespaard tot een maximum van 120 uur;
- Bruil Bouw Groep B.V. staat garant voor uitbetaling van het openstaande saldo;
- Indien de continuïteit van de onderneming , ondanks het “spaarmodel” in gevaar dreigt te komen, treden partijen opnieuw met elkaar in overleg om te bezien of de noodzaak aanwezig is om van de gemaakte afspraken af te wijken.

9. Verschoven werktijd

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid zoals deze is bepaald in artikel 9 lid 1a te verrichten buiten de grenzen genoemd in artikel 9 lid 1c. Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemakkentoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 22 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerkbepalingen zoals beschreven in dit artikel. In geval van verschoven werktijd dient tussen het einde van de werkdag en het begin van de volgende werkdag (volgens dienstroosters) een rustperiode van minimaal 11 uur in acht genomen te worden. Deze rustperiode kan eenmaal per week worden ingekort tot 8 uur. Over eventuele niet gewerkte uren dient het bruto individueel overeengekomen loon te worden betaald.

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

10. Berekeningsvoorbeelden

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

Hoofdstuk 5 – Verlof en Feestdagen

Artikel 12 – 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 Koningsdag wordt gevierd. In verband met de herdenking van de bevrijding van Nederland geldt 5 mei eens in de vijf jaar (lustrumjaren) als een doorbetaalde vrije dag.
2. Op de in lid 1 genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag op een werkdag valt, wordt het loon doorbetaald.
4. Een feestdag wordt bepaald op het aantal uren volgens dienstrooster.

Artikel 13 – Verlof en vrijaf

1. Vakantie

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar en loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. Aantal vakantiedagen

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op het navolgende aantal vakantiedagen met behoud van loon:

Werknemers jonger dan 18 jaar	29 werkdagen
werknemers van 18 t/m 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 t/m AOW leeftijd	36 werkdagen

Een vakantiedag wordt bepaald op het aantal uren volgens dienstrooster.

- b. Als peildatum voor toekenning van het aantal vakantiedagen voor de leeftijdsgroepen als bedoeld onder a van dit artikel, geldt de datum 1 januari.
 - c. De werknemer die gedurende het vakantiejaar in of uit dienst treedt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid a genoemde vakantiedagen.
- #### 3. Aaneengesloten vakantie
- a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. De periode van 3 weken kan op verzoek van de werknemer worden verlengd met 1 week in goed overleg met de werkgever en voor zover de

bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De periode van deze vakantie wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Voor zover mogelijk zal dit plaatsvinden vóór 1 december van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie. Bij de vaststelling zal een eventuele regionale bedrijfssluiting van bouwbedrijven in de regio van werkgever worden betrokken.

In die gevallen waarbij sprake is van een collectieve bedrijfssluiting, die per regio kan verschillen, kan de werknemer in goed overleg met 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, onvoldoende vakantie- en verlofdagen heeft, kan werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - I. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of;
 - II. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig om zijn vakantierechten aan te vullen en/of te veel genoten vakantiedagen inhaalt voor het einde van het desbetreffende vakantiejaar (in dit geval worden deze inhaaluren niet beloond en tellen niet als werkuren maar als compensatie van negatieve vakantieuren);
 - III. zoveel overuren in de TVT-regeling spaart als nodig om zijn vakantierechten aan te vullen. Indien bijna of geen overuren worden gemaakt kan werknemer de niet opgebouwde vakantiedagen kopen, waarbij de waarde overeenkomt met het bruto individueel vast overeengekomen loon over de dagen vermeerderd met de vakantietoeslag.
- c. Voor de opname van vakantiedagen wordt verwezen naar het Personeelshandboek.

4. Vakantiedagen

- a. De vakantiedagen zullen zoveel als mogelijk worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Onder vakantiedagen worden verstaan alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 12 en de dagen van geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 14.
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is de werkgever bevoegd, uiterlijk voor aanvang van het vakantiejaar, naast de genoemde aaneengesloten periode van collectieve (regionale) bedrijfssluiting, twee losse vakantiedagen aan te wijzen die voor het gehele bedrijf zullen gelden.
- d. De data voor eventueel overblijvende vakantiedagen (zogenaamde vrije vakantiedagen) 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 vakantiedag 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 vakantiedag.

5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - I. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - II. het met toestemming van werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie waarvan de werknemer lid is georganiseerde bijeenkomst;
- c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder lid 5 sub b.I in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in vorig vakantiejaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

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

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 14 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 vakantiedag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie dagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 14 lid 2 sub b onder 1, 3, 4 en 6 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag 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 7: 629 BW en de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

7. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer (voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten) in de gelegenheid worden gesteld de hem

nog toekomstige vakantiedagen op te nemen. Deze vakantie mag niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.

- b. Een eventueel tekort of overschot aan vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

8. 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 7 sub b, is het bruto individueel vast overeengekomen loon grondslag.

9. Uitvoeringsbepalingen

Werkgever kan bepalen, dat de werknemer de aanvraag voor (een) vakantiedag(en) twee weken (wettelijk) voor de gewenste datum moet indienen.

10. Palliatief verlof

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

11. Kortdurend zorgverlof

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

12. 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.

13. Mantelzorg

De impact van de combinatie van werk en mantelzorg kan leiden tot ongewenste spanning en druk bij betreffende werknemers. Maar al te vaak leidt dit dan tot afname van productiviteit, mentale afwezigheid en ziekteverzuim. De positie van de mantelzorger dient dus aandacht te krijgen.

Werknemers die mantelzorg verlenen, kunnen dit op ieder moment ter sprake brengen bij hun leidinggevende en/of de afdeling Mens & Werk.

In goed overleg kunnen dan maatwerkafspraken worden gemaakt over hoe de mantelzorg (tijdelijk of langdurig) het beste kan worden gecombineerd met werk en hoe de werkgever kan faciliteren, naast de reeds bestaande wettelijke verlofregelingen.

De afdeling Mens & Werk en/of de Bedrijfsarts kunnen goede diensten bewijzen om passende afspraken te maken en te evalueren.

Artikel 14 – 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 25 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 partner of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind en voor zover geen gebruik wordt gemaakt van artikel 13 lid 10a: 4 werkdagen. Cumulatie van het aantal dagen in dit lid en artikel 13 lid 10a is niet mogelijk.
 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 12, 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 en voor zover geen gebruik wordt gemaakt van artikel 13 lid 10a: 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. Cumulatie van het aantal dagen in dit lid en artikel 13 lid 10a is niet mogelijk.
 4. Bij bevalling van de partner geldt het Geboorteverlof waarin werknemer de arbeidsduur van 1 week mag genieten binnen 4 weken na de geboorte van het kind en waarbij het salaris 100% wordt doorbetaald. Met ingang van 1 juli 2020 treedt de wet WIEG in werking. Indien het bepaalde in dit lid bij wet anders wordt bepaald zal de wetswijziging worden gevolgd.
 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 en voor zover geen gebruik wordt gemaakt van artikel 13 lid 10b: 1 werkdag. Cumulatie van het aantal dagen volgens dit lid en artikel 13 lid 10b is niet mogelijk.

7. Bij ernstige ziekte van partner, 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 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 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 werkgever wordt vastgesteld.
17. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van werkgever: 1 werkdag.

3. Voor de werknemers, die arbeid buiten de woonplaats verrichten (artikel 33 lid 2), zal de werkgever in geval van verzuim om de onder lid 2 sub b onder 1 t/m 7 vermelde redenen, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, voor zover niet van de gebruikelijke reisgelegenheid gebruik kan worden gemaakt of de reis buiten de gebruikelijke reizen valt en de werknemer als gevolg daarvan extra kosten moet maken, alsmede de duur van deze reis tegen het voor de werknemer vastgestelde garantieuurloon respectievelijk salaris vergoeden.
4. 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 bruto individueel vast overeengekomen loon verhoogd met de eventueel verschuldigde bruto ploegentoeslag.

Artikel 15 – Bijzonder onbetaald verlof

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om in overleg met werkgever onbetaald verlof op te nemen. Daarbij dient de werknemer een dergelijk verzoek minstens één maand van tevoren bekend te maken aan werkgever. Aanbevolen wordt om speciale aandacht aan deze mogelijkheid te schenken ten aanzien van religieuze feestdagen die voor de betrokken werknemer van belang zijn (zie ook artikel 13 lid 13 Mantelzorg).

Hoofdstuk 6 – Salaris en Toeslagen

Artikel 16 – Indeling van de werknemers in groepen, garantielonen

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

Artikel 17 – Loonbetaling

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:

1. naam van de werknemer;
2. periode waarop de betaling betrekking heeft;
3. bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, ploegentoeslag, premies, overwerkgeld ofwel andere beloningen en loonheffing;
4. inhouding van loonheffing, alsmede het bedrag van de door werkgever betaalde pensioenpremie;
5. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.

Artikel 18 – Aanvullende bepalingen

Het garantieuurloon dan wel salaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van de loonperiode, waarin de verjaardag valt, herzien.

Artikel 19 – Ploegentoeslag

Voor werknemers in de 2-ploegendienst bedraagt de ploegentoeslag 12% van het bruto individueel vast overeengekomen loon. Werknemers in 2-ploegendienst komen niet in aanmerking voor een ongemakentoeslag.

Afbouwregeling ploegentoeslag

Een werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster komt niet in aanmerking voor de afbouwregeling ploegentoeslag.

De werknemer die buiten eigen toedoen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster komt in aanmerking voor de afbouwregeling ploegentoeslag

- Indien de werknemer korter dan 7 salarisperioden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende loonperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster

- Indien de werknemer langer dan 7 salarisperioden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende loonperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode
80% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden
60% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden
40% gedurende de daaropvolgende salarisperiode en
20% gedurende de daaropvolgende salarisperiode van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode
80% gedurende de daaropvolgende 3 salarisperioden
60% gedurende de daaropvolgende 3 salarisperioden
40% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden en
20% gedurende de daaropvolgende 2 salarisperioden van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster
- Indien de werknemer langer dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing bedoeld in dit lid:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende salarisperiode
80% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden
60% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden
40% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden en
20% gedurende de daaropvolgende 4 salarisperioden van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster

Artikel 20 – Prestatietoeslag

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 garantie uurloon.

Artikel 21 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 september van enig jaar tot en met 31 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 13x het bruto individueel overeengekomen periodeloon dat wordt genoten op het moment van uitbetaling van de vakantietoeslag verhoogd met de in het vakantiejaar verschuldigde bruto ploegentoeslag. De

overwerkvergoeding is geen onderdeel van het bruto individueel vast overeengekomen loon. Over de overwerkvergoeding is derhalve geen vakantietoeslag verschuldigd.

3. Werknemers, die na aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst van werkgever zijn getreden en/of voor het einde van het lopende vakantiejaar de dienstbetrekking verlaten, ontvangen een vakantietoeslag naar rato.
4. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de 6e vierweken periode, doch uiterlijk aan het einde van de maand mei.

Artikel 22 – Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag

1. Uurinkomen

Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het bruto individueel vast overeengekomen uurloon. Op basis hiervan worden de toeslagen berekend.

2. Ongemakkentoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 11 recht heeft op een ongemakkentoeslag gelden de volgende percentages:

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

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage V.

Werknemers in 2-ploegendienst komen niet in aanmerking voor een ongemakkentoeslag.

3. Overwerktoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 11 recht heeft op een overwerktoeslag en de beloning in geld wordt uitgekeerd 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.

Voor voorbeelden zie Bijlage V.

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 23 – CAO Onwerkbaar weer Bruil beton & mix

1. Er is een CAO Onwerkbaar weer Bruil beton & mix. Deze CAO Onwerkbaar weer Bruil beton & mix is een verlengstuk van de CAO Bruil beton & mix.
2. In de CAO Onwerkbaar weer Bruil beton & mix staat:
 - Welke regels bij onwerkbaar weer gelden en
 - Wanneer de werkgever bij onwerkbaar weer voor de werknemer een WW-uitkering kan aanvragen.

3. De werknemer is verplicht, ingeval werkgever hem gedurende de in lid 1 bedoelde tijd ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits werkgever bereid is hem het voor deze werkzaamheden vastgestelde garantie uurloon te betalen. Dit garantie uurloon zal niet lager zijn dan het uurloon dat hij bij zijn normale werkzaamheden ontvangt.

Hoofdstuk 7 – Gezondheid en Arbeidsomstandigheden

Artikel 24 – Vitaliteitsbeleid

Werkgever investeert volop in de gezondheid en vitaliteit van zijn medewerkers.

Uitgangspunt is dat mensen grip krijgen op hun eigen mentale en fysieke gezondheid vanuit hun eigen verantwoordelijkheid om zo fit en veerkrachtig te blijven, ongeacht hun levensfase (lees: duurzaam inzetbaar zijn).

Aan medewerkers wordt dan ook de gelegenheid geboden om op kosten van werkgever deel te nemen aan een individueel gezondheidsprogramma. Voor de inhoud en vormgeving van het gezondheidsprogramma wordt verwezen naar het personeelshandboek.

Daarnaast worden er jaarlijks collectieve activiteiten georganiseerd om mensen te prikkelen en te verleiden in hun gezondheid.

Artikel 25 – Bovenwettelijke uitkeringen

1. Loondoorbetaling 1^e ziektejaar

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

- a. de werknemer behoudt gedurende maximaal 52 weken het bruto individueel vast overeengekomen loon verhoogd met de eventueel geldende ploegentoeslag en de eventuele toeslag volgens artikel 31 lid 1 en 2.
- b. de bepalingen van Boek 7 titel 10: o.a. artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.
- c. het ziekteverzuimreglement van Bruil.
- d. de voorschriften welke door of namens het UWV nader worden gegeven, met dien verstande dat de werknemer ter zake van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken het bruto individueel overeengekomen loon behoudt dat de werknemer zou hebben genoten, ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, onverlet de sancties die werkgever conform het ziekteverzuimreglement kan opleggen.

2. Loondoorbetaling 2^e ziektejaar

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

3. Pensioenopbouw

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

4. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

Indien en voor zover werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer ten gevolge 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.

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

Artikel 26 – Ongevallenverzekering

Werkgever is verplicht om voor de werknemers, vallende onder deze CAO een ongevallenverzekering af te sluiten, dan wel anderszins voorzieningen te treffen, met als verzekerde bedragen (bij een voltijd dienstverband) minimaal € 31.500,-- bruto bij overlijden en € 63.000,-- bruto bij blijvende algehele invaliditeit van werknemer. 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 betrokken werknemer 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 juli 2024.

Artikel 27 – 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 werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het woonadres in Nederland van betrokkene vergoeden.

2. Uitkering

- a. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
- b. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het bruto individueel vast overeengekomen loon, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele bruto ploegentoeslag dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
- c. Werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de

werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.b.

- d. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
1. de partner van werknemer;
 2. bij gebreke van de personen genoemd onder d.1: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen met wie werknemer in familierechtelijke betrekking stond;
 3. bij gebreke van de personen genoemd onder d.1 en d.2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

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

Artikel 28 – Bedrijfsgezondheidszorg

1. In het kader van een adequaat ziekteverzuimbeleid is 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. Werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Het periodiek arbeidsgezondheidskundig 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 arbeidsgezondheidskundig onderzoek houdt ten minste in:
 - arbeidsanamnese en gezondheidsanamnese
 - onderzoek algemene gezondheid
 - zintuigenonderzoek, waaronder audiogram
 - longfunctieonderzoek
 - electrocardiogram
 - b. Werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot het bezoeken van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur.
 - c. Indien het contact tussen werknemer en arbodienst daartoe aanleiding geeft, kan de arbodienst zo nodig een procedure adviseren om tot verbetering van arbeidsomstandigheden te komen. Naast voornoemde preventieve maatregelen dient 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 re-integratieplan. Het initiatief

hiertoe dient binnen 10 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 heeft inzage in dit systeem en door de werkgever wordt periodiek gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming. Relevante gegevens zijn: verzuimmeldingsfrequentie en verzuimduur naar locatie en/of productie-eenheid en CAO-functiegroep en het gevoerde beleid om tot werkhervatting te komen.
3. 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. Werkgever is verplicht deze geregistreerde gegevens jaarlijks te overleggen aan de werknemersorganisaties.

Artikel 29 – Arbo-catalogus

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

Artikel 30 – Arbo-contactpersoon

Werkgever moet zich, volgens de Arbowet- en regelgeving, bij laten staan door een of meer deskundige werknemers, de preventiemedewerker(s).

Hoofdstuk 8 – Vergoedingen en Toeslagen

Artikel 31 – 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 vastgesteld op € 20,26 per betalingsperiode. 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 recht op éénmaal deze toeslag.

2. Dienstjarentoeslag

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 vastgesteld op € 20,26 per betalingsperiode.

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 vastgesteld op € 35,39 per betalingsperiode.

3. Werkkleding

Werkgever stelt de werknemer goede passende en aan de gestelde veiligheidseisen voldoende werkkleding ter beschikking.

4. Schade werknemer

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

5. Diplomatoeslag

Iedere werknemer die op verzoek van werkgever een cursus heeft gevolgd, teneinde tevens inzetbaar te zijn in een andere functie, ontvangt een diplomatoeslag. Deze toeslag is vastgesteld op € 0,17 per uur.

6. Maaltijd

Werkgever verstrekt een warme maaltijd om 18.00 uur wanneer de werktijd tot na 18.30 uur voortgaat en er tenminste 8 uur is gewerkt, incl. pauzes. Uitgangspunt is verstrekking op het werk. Indien dat niet mogelijk is, wijst de werkgever een restaurant aan. Vergoeding geschiedt op overlegging van een bon tot een maximum van € 15,50.

7. Indexering

De onkostenvergoedingen genoemd in lid 1, 2 en 5 van dit artikel worden gedurende de looptijd van deze cao geïndexeerd met het stijgingspercentage van het afgeleide consumentenprijsindex (CPI) van alle huishoudens, berekend door het CBS. De verhogingen worden vastgesteld per 1 juli (prijsindexcijfer april t.o.v. oktober van het voorgaande jaar).

Artikel 32 – Vergoeding reiskosten woon-werk

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt € 0,23 per kilometer, te bepalen volgens de snelste route volgens het programma Google Maps. Dit bedrag wordt onbelast vergoed voor zover dit fiscaal is toegestaan. Bij aanpassing van het fiscaal maximaal onbelast te vergoeden bedrag per kilometer, wordt de vergoeding aangepast aan dit aangepaste maximum.

Artikel 33 – Reiskostenvergoeding declarabel

1. De vergoeding van declarabele (zakelijke) kilometers bedraagt € 0,32 per kilometer, ongeacht het aantal kilometers per kalenderjaar. Dit bedrag wordt onbelast vergoed voor zover dit fiscaal is toegestaan.
2. De werknemer die in opdracht van 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 tot een maximum van 40 dagen per kalenderjaar.
3. De werknemer, die als bestuurder van een door werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.
4. 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 werkgever.

Hoofdstuk 9 – Scholing

Artikel 34 – Opleiding

Werkgever investeert voortdurend in de ontwikkeling van zijn medewerkers. Zowel op het gebied van huidig als toekomstig vakmanschap.

Werkgever wil nadrukkelijk stimuleren dat mensen zich kunnen ontwikkelen naar nieuw soort werk en geschoold worden in andere competenties óók ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Daarnaast is er ook aandacht voor persoonlijke- en leiderschapsontwikkeling. Training en opleiding zijn voor rekening van de werkgever op basis van het Bruil studiekostenreglement, zoals deze is opgenomen in het personeelshandboek.

Artikel 35 – Functioneringsgesprek en scholingsdagen

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

Artikel 36 – Stagevergoeding

Stagiaires hebben bij een voltijds stage een minimale stagevergoeding van € 550,00 bruto per maand.

Hoofdstuk 10 – Collectieve regelingen

Artikel 37 – Pensioen

1. De bedrijfstak Betonpompen/Mortel- en Morteltransportondernemingen kent regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, hierna te noemen bpfBOUW
2. De werknemer is op basis van een vrijwillige aansluiting door werkgever bij bpfBOUW, deelnemer aan het fonds. De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van bpfBOUW.
3. In de pensioenregeling van bpfBOUW is een maximum pensioengevend salaris opgenomen. Dit houdt in dat, conform de aansluitingsovereenkomst met bpfBOUW en de daarmee van toepassing zijnde pensioen- en uitvoeringreglementen, op verplichte wijze pensioenopbouw plaatsvindt over het pensioengevend salaris tot dit maximum. Over het gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven het maximum pensioengevend salaris zal werknemer een excedente pensioenverzekering worden aangeboden en in deze excedente verzekering worden opgenomen, zodat werknemer over het deel van het pensioengevend salaris boven het maximum eveneens pensioen opbouwt. Eén en ander rekening houdende met de fiscale regels.

Artikel 38 – Verzekering van het ANW-hiaat

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

Artikel 39 – Private Aanvulling WW & WGA (PAWW)

De PAWW is een private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De duur van de uitkering is maximaal 14 maanden. De uitkering is aan voorwaarden verbonden. Werkgever draagt zorg voor aansluiting bij de Stichting PAWW ter afsluiting van de verzekering ter reparatie van het 3de WW en WGA jaar en draagt zorg voor afdracht van de premie. De werkgever compenseert de PAWW premie van de werknemer.

Artikel 40 – Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling

In plaats van de voormalige WAO-hiaatverzekering, die ten gevolge van de invoering van de WIA is komen te vervallen, is in de bedrijfstak Betonpompen/Mortel- en Morteltransportondernemingen een zogenaamde AP-regeling overeengekomen. Deze verplichte regeling is vastgelegd in het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 41 – WGA-hiaat verzekering

Werknemer wordt een WGA-hiaat verzekering (uitgebreid) aangeboden waarvan de premie voor rekening is van werkgever.

Artikel 42 – CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen

Werknemers van Bruil Beton & Mix B.V. kunnen met ingang van 1 juli 2019 geen beroep meer doen op de (geëxpireerde) CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen. De (na)werking van de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen komt per deze datum te vervallen.

Bijlage I

Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage II 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 worden met betrekking tot hun werkzaamheden ingedeeld in 6 groepen.

Groep I	assistent proces operator, productiemedewerker
Groep II	assistent-laborant, chauffeur, hulpmonteur, magazijnbediende, machine operator, schepenlosser, terreinwerker.
Groep III	allround chauffeur, assistent-kraanmachinist, assistent-mengmeester, cementpompmachinist, laadschopmachinist.
Groep IV	allround chauffeur met ervaring, allround laadschopmachinist, kraanmachinist, laborant, mengmeester, monteur, proces operator.
Groep V	allround kraanmachinist, allround laborant, allround mengmeester, allround monteur.
Groep VI	hoofdmonteur, chauffeur betonpompmixer.

Groep I

1. Assistent proces operator

De assistent proces operator assisteert de proces operator onder andere bij de aanvoer van grondstoffen zonder dat vervuiling optreedt en schade ontstaat.

2. Productiemedewerker

Onder productiemedewerker wordt verstaan de werknemer die belast is met diverse taken van eenvoudige aard in de productieomgeving.

Groep II

1. 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.

2. Chauffeur

Onder chauffeur wordt verstaan de werknemer die belast is met het besturen van één of meer types truckmixers of vrachtwagens met aanhangwagen/oplegger, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixer of combinatie. Hij moet in staat zijn met dergelijke truckmixers of combinaties op bouwterreinen over rijplaten te rijden. Hij heeft bovenstaande werkzaamheden nog geen half jaar in de betonmortelindustrie uitgevoerd.

3. 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.

4. Logistiek medewerker

Onder Logistiek medewerker wordt verstaan de werknemer die belast is met het klaarzetten van orders en het plaatsen van het verpakt product en het wegzetten van aangeleverde producten in het magazijn.

5. 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.

6. Machine operator

Onder Machine operator wordt verstaan de werknemer die verantwoordelijk is voor het optimaal laten functioneren van en het eenvoudig onderhoud aan de machine. Tevens verhelpt de werknemer eerste lijn storingen. De apparatuur en het terrein worden schoongemaakt en zorgvuldig onderhouden. Diverse kwaliteitscontroles aan producten worden uitgevoerd.

7. 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.

8. Terreinwerker

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

Groep III

1. Allround chauffeur

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Groep IV

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Monteur

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

8. Proces operator

Onder Proces operator wordt verstaan de werknemer die belast is met het efficiënt produceren van pasteuze producten met een constante kwaliteit volgens vastgestelde recepturen. Diverse kwaliteitscontroles aan producten worden uitgevoerd. Begeleiding van aanvoer van diverse grondstoffen om vervuiling en schade te voorkomen behoren tot de verantwoordelijkheid. Machines en gereedschappen worden onderhouden.

Groep V

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 installaties te verrichten en eveneens de voorkomende storingen kan opsporen en opheffen. Helpt zo nodig de hoofdmonteur.

Groep VI

1. Hoofdmonteur

Onder hoofdmonteur wordt verstaan de werknemer, die alle voorkomende reparaties, revisies en andere werkzaamheden aan in het bedrijf voorkomende machinerieën en installaties 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 zo nodig werktekeningen kan maken.

2. Chauffeur van een betonpomp mixer

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

3. Overige werknemers

Onder overige werknemers worden verstaan werknemers, die niet genoemd zijn in de bovenstaande categorieën, maar wel in dienst zijn van werkgever met uitzondering van leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel. Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen cao-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

Artikel 3 – Lonen

1. Garantielonen

- a. Per 14 juli 2025 (loonperiode 8-2025) worden de garantielonen verhoogd met 1%
Per 1 januari 2026 worden de garantielonen verhoogd met 3%.
De verhoging is inclusief prijscompensatie.
- b. De garantielonen voor volwassen werknemers (vanaf 20-jarige leeftijd) bedragen:
Met ingang van 14 juli 2025 (loonperiode 8-2025):

Groep	Uurloon	Periodeloon
I	€ 16,74	€ 2.678,40
II	€ 18,66	€ 2.985,60
III	€ 18,97	€ 3.035,20
IV	€ 19,35	€ 3.096,00
V	€ 20,08	€ 3.212,80
VI	€ 20,71	€ 3.313,60

Met ingang van de loonperiode waarin 1 januari 2026 valt:

Groep	Uurloon	Periodeloon
I	€ 17,24	€ 2.758,40
II	€ 19,22	€ 3.075,20
III	€ 19,54	€ 3.126,40
IV	€ 19,93	€ 3.188,80
V	€ 20,68	€ 3.308,80
VI	€ 21,33	€ 3.412,80

- c. Een werknemer die werkzaamheden vervult die behoren tot twee of meerdere functies zoals genoemd in de artikel 2 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen, recht hebben op een bruto individueel overeengekomen loon dat even hoog is als het garantieloon, dat behoort tot de functie die de werknemer mede vervult, welke recht geeft op het hoogste garantieloon.
- 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 Beroepsonderwijs is aangegaan:
De staffel is geënt op groep I volwassen werknemers van 20-jarige leeftijd.
Met ingang van 14 juli 2025 (loonperiode 8-2025):

Leeftijd	Leeftijdsstaffel	Uurloon	Periodeloon
16 jaar	60%	€ 10,04	€ 1.606,40
17 jaar	70%	€ 11,72	€ 1.875,20
18 jaar	80%	€ 13,39	€ 2.142,40
19 jaar	90%	€ 15,07	€ 2.411,20

Met ingang van de loonperiode waarin 1 juli 2025 valt:

Leeftijd	Leeftijdsstaffel	Uurloon	Periodeloon
16 jaar	60%	€ 10,34	€ 1.654,40
17 jaar	70%	€ 12,07	€ 1.931,20
18 jaar	80%	€ 13,79	€ 2.206,40
19 jaar	90%	€ 15,52	€ 2.483,20

- 2 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.
- 3 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.

- e. 1 In afwijking van het in lid c. 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 14 juli 2025

Leeftijd 20 jaar

	Uurloon	Periodeloan
1 ^e 26 wkn	€ 12,83	€ 2.052,80
2 ^e 26 wkn	€ 14,13	€ 2.260,80

Leeftijd 21 jaar

	Uurloon	Uurloon
1 ^e 26 wkn	€ 14,99	€ 2.398,40
2 ^e 26 wkn	€ 15,57	€ 2.491,20

Bijlage II

Functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

1. Aan de werknemer van 20 jaar en ouder zal jaarlijks, als regel per 1 januari, een periodieke verhoging worden toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Een werknemer die korter dan een jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging; bij aanstelling kan anders overeengekomen worden.
De werkgever kan de werknemer die onvoldoende functioneert de periodieke verhoging onthouden. De werkgever zal de werknemer hiervan schriftelijk en met redenen omkleed kennisgeven. Een periode van arbeidsongeschiktheid is geen reden om een periodiek te onthouden.
De werkgever kan de werknemer die meer dan gemiddeld functioneert een extra periodiek verstrekken.
2. Per 14 juli 2025 (loonperiode 8-2025) worden de garantielonen verhoogd met 1%
Per 1 januari 2026 worden de garantielonen verhoogd met 3%.
De verhoging is inclusief prijscompensatie.

3. De vierwekensalarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen:

Met ingang van 14 juli 2025 (loonperiode 8-2025):

Functiegroep	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte	Lengte functieschaal
I	€ 2.431,79	€ 2.871,51	€ 43,97	10 jaar
II	€ 2.651,29	€ 3.273,11	€ 62,18	10 jaar
III	€ 2.981,86	€ 3.723,63	€ 74,18	10 jaar
IV	€ 3.202,07	€ 4.277,10	€ 89,59	12 jaar
V	€ 3.531,97	€ 4.632,27	€ 91,69	12 jaar
VI	€ 3.753,61	€ 5.368,09	€ 115,32	14 jaar
VII	€ 4.084,21	€ 5.956,73	€ 124,83	15 jaar

Met ingang van de loonperiode waarin 1 januari 2026 valt:

Functiegroep	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte	Lengte functieschaal
I	€ 2.504,74	€ 2.957,66	€ 45,29	10 jaar
II	€ 2.730,83	€ 3.371,30	€ 64,05	10 jaar
III	€ 3.071,32	€ 3.835,34	€ 76,40	10 jaar
IV	€ 3.298,13	€ 4.405,42	€ 92,27	12 jaar
V	€ 3.637,93	€ 4.771,24	€ 94,44	12 jaar
VI	€ 3.866,22	€ 5.529,13	€ 118,78	14 jaar
VII	€ 4.206,74	€ 6.135,43	€ 128,58	15 jaar

Salarisstaffel voor werknemers jonger dan 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 14 juli 2025

Leeftijd 20 jaar

	Minimum vierwekenloon
1 ^e 26 weken	€ 1.852,11
2 ^e 26 weken	€ 2.045,34

Leeftijd 21 jaar

	Minimum vierwekenloon
1 ^e 26 weken	€ 2.163,15
2 ^e 26 weken	€ 2.252,70

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.

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)
De theoretische kennis blijkt uit het bezit van PDB of mogelijk MBA-diploma.
- Secretaresse

Groep V

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

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

Voorbeeld functies:

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

Groep VI

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

De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers en kan direct verantwoording verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur dan wel bedrijfsleider.

Voorbeeldfuncties:

- Administrateur
Theoretische kennis mogelijk op HEAO-niveau.
- Commercieel medewerker
- Transportinspecteur

Groep VII

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

De uitvoering geschiedt met een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en de functie vraagt het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein. Er wordt als regel leiding gegeven aan een afdeling van het bedrijf met meerdere medewerkers. In veel gevallen is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de bedrijfsdirecteur.

Voorbeeld functies:

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

Bijlage III

Protocol cao 2025-2026

1. Ouderenregelingen

Het generatiepact en de maatwerkregeling zoals beschreven in Hoofdstuk 4 artikel 10 lid 2 en 3 zal worden geëvalueerd ten aanzien van deelname en herbezetting van de vrijgevallen vacatureruimte. Doordat ouderen minder gaan werken ontstaat er formatieruimte om jongeren aan te nemen, dat wordt met deze regelingen mede beoogd.

2. Zwaar werkregeling (Duurzame Inzetbaarheid en eerder stoppen met werken)

Met ingang van 1 juli 2021 is de zwaar werkregeling van toepassing. Dit is een voor Bruil kostenneutrale en uitvoerbare aanvullende regeling waaraan potentiële deelnemers vanaf 1 juli 2021 kunnen deelnemen om eerder te stoppen met werken. De 2% premieafdracht die per 1 januari 2021 vrijvalt bij de 55- regeling (oude aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006, voorheen artikel 38 in de CAO) zal vanaf de start van de regeling (1 juli 2021) ingezet worden voor een eventuele zwaar werkregeling. Jaarlijks wordt geëvalueerd of het werkgeversdeel van deze vrijgevallen premie van de 55- regeling dekkend is voor de kosten in de zwaar werkregeling. Een raming van de kosten over de gehele looptijd van de regeling geeft weer dat de totale kosten van de regeling door deze werkgeversbijdrage worden gedekt. Zolang de jaarlijkse evaluatie geen ander beeld laat zien zal het werknemersdeel van de 55- min regeling niet ingebracht worden ter dekking van de kosten van de zwaar werkregeling, waarmee de vrijval van de premie van deze 55- regeling aan de werknemers toe blijft komen.

Er heeft geen premiereservering plaatsgevonden voor de periode 1 januari 2021 tot aan de datum start regeling.

De regeling is mogelijk vanwege de door de overheid afgegeven RVU-vrijstelling, welke in beginsel is afgegeven met betrekking tot zwaar werkuitkeringen uiterlijk tot en met 31 december 2028. Onder voorwaarden is verlenging van de regeling mogelijk, echter zijn de precieze wettelijke kaders op het moment van overeenkomst over deze CAO nog niet bekend. CAO-partijen houden de actualiteiten rondom een mogelijke verlenging van de zwaar werkregeling nauwlettend in de gaten en informeren elkaar zodra aanvullende informatie bekend is. De wens is alom aanwezig tot voortzetting van de regeling. Zodra de wettelijke kaders en regels duidelijk zijn zal worden bezien of voortzetting van de regeling mogelijk is, onder voorwaarde van de huidige overeengekomen kostenneutraliteit in de CAO. Indien blijkt dat de regeling binnen de gestelde kaders kan worden voortgezet zal deze verder worden uitgewerkt.

3. Overwerk

Gedurende de looptijd van deze cao zal de aard en de omvang van het overwerk worden geëvalueerd.

4. TvT-regeling

Gedurende de looptijd van deze cao zal de praktische werking van de TvT-regeling zoals opgenomen in Hoofdstuk 4 artikel 11 lid 8 worden geëvalueerd.

5. Premie schadevrij werken

Premie schadevrij werken zoals deze in de geëxpireerde cao voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen volgens artikel 22 van toepassing was wordt omgezet in een vaste vergoeding per periode ad € 25,00 bruto, welk bedrag niet zal worden geïndexeerd (nominale waarde). Enkel de werknemer die uit hoofde van zijn functie per 30 juni 2019 rechten aan dit artikel kon ontlenen komt in aanmerking voor de vaste vergoeding (uitlopende regeling).

6. Studie afspraak

CAO partijen verkennen samen de mogelijkheden van een gedempte regeling voor automatische prijscompensatie.

7. Garantieregeling vergoeding reiskosten woon-werk

Werknemers die op basis van de regeling vergoeding reiskosten woon-werk zoals benoemd in artikel 32, achteruitgaan in vergoeding behouden de voor hen laatstelijk per 30 juni 2019 geldende vergoeding, zolang deze vergoeding het vergoedingsbedrag op basis van het door de overheid vastgestelde fiscale maximum per kilometer woon-werk overstijgt of totdat werknemer verhuist.

8. Opleidingsbeleid

Gedurende de looptijd van deze cao zal onderzoek naar de vormgeving van een passend opleidingsbeleid zo mogelijk worden afgerond. Partijen zullen hierover vervolgens overleg hebben.

9. Werkgeversbijdrageregeling

De werkgeversbijdrage is van toepassing gedurende de looptijd van deze CAO en bedraagt conform de zogenaamde AAVN-regeling € 24,10 per werknemer.

Bijlage IV

Werktijdenregeling

Voorwaarden aan een 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 160 uur per vier weken
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt minimaal 6 uur
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt maximaal 9 uur
- de normale werktijd dient te liggen tussen 05:00 uur en 18:00 uur
- de arbeid wordt aangevangen tussen 05:00 en 8:30 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 werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag voor werknemers van 18 jaar en ouder niet langer zijn dan 11 uur. Voor jongere werknemers is dit maximum 9 uur
- de zaterdag en zondag gelden niet als normale werkdag
- het dienstrooster dient minimaal één volledige werkweek te bevatten en dient uiterlijk op de laatste werkdag van de week voorafgaand vastgesteld te zijn en aan de werknemers bekend te zijn gemaakt

Vaststelling werktijdenregeling

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

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

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

Vaststelling werktijdenregeling conform artikel 9 lid 1d.

In redelijk overleg met de ondernemingsraad kan een van artikel 9 afwijkende werktijdenregeling van toepassing zijn, indien de werkgever en de OR hierover overeenstemming hebben bereikt.

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

Daarbij hebben de werkgever en de OR de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 11 lid 8 voor zover het betreft de omzetting van overwerkuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 11 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 11 lid 8 van toepassing.

Overwerk

Ingeval van overwerk worden de overwerkuren in beginsel uitbetaald in geld of wordt op aangeven van werkgever omgezet in TvT conform de voorwaarden vermeldt in artikel 11 lid 7. De werknemer kan echter vragen de overwerkuren om te zetten in vrije tijd onder de voorwaarden dat de totale verlofrechten conform artikel 13 lid 2.a verhoogd met de omgezette overwerkuren inclusief de overwerktoeslag, per kalenderjaar niet meer dan 320 uur bedragen (40 dagen). Wel dient de werknemer zijn of haar keuze bij de aanvang van een kalenderperiode van vier weken kenbaar te maken aan de werkgever.

Voorbeelden dienstroosters

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

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

vakdg = vakantiedag dan wel snipperdag.

feestdg = feestdag.

owd = 'overwerkdag' = dag ter compensatie voor gemaakte overuren.

40-urige werkweek

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

Week	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Aantal uren
5	8	9	9	9	9	44
6	vd	9	9	9	9	36
7	8	9	9	9	9	44
8	9	9	9	9	vd	<u>36</u>
						160

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

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

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

Overwerk in dienstrooster

In de volgende gevallen is er sprake van overuren:

- alle werktijd boven de 144 uur in vier weken bij een 36-urige werkweek en 160 uur bij een 40-urige werkweek.
- alle werktijd boven de uren die in een dienstrooster op basis van een periode van vier weken staan aangegeven.

Gewezen dient te worden op artikel 11 lid 4.b van de CAO. Dit artikellid bepaalt dat geen sprake is van overwerk, indien de werknemer arbeid verricht buiten de werktijden, aangewezen in het dienstrooster, mits het aantal uren niet uitstijgt boven het aantal uren, zoals vermeld in het dienstrooster en de werktijden blijven binnen 05.00 uur en 18.00 uur. De verschuiving van de arbeidstijden dient uiterlijk daags tevoren aan de werknemer bekend te worden gemaakt.

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

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

Wintersluiting

De CAO Bruil beton & mix kent voor elk jaar een aantal verplichte vakantiedagen. Naast deze verplichte vakantiedagen is de werkgever bevoegd zo spoedig mogelijk na 1 januari van elk jaar twee verplichte snipperdagen aan te wijzen.

Bijlage V

Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakentoeslagen werkweek 40 uur (art. 11 lid 11 en art. 22 lid 2 en 3)

Dagdienstvenster:

0:00 uur	06:00 uur	18:00 uur	24:00 uur
	dagdienstvenster		

Overurentoeslag:

0:00 uur	05:00 uur	20:00 uur	24:00 uur
Toeslag 60%	Toeslag 30%	Toeslag 60%	

Uren na 8 uur, welke vallen binnen deze blokken krijgen de aangegeven toeslag.

De toeslag vangt aan nadat er 8 uur is gewerkt, dus niet voorafgaand aan de dienst.

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

Voorbeelden:

10:00 uur	18:00 uur	20:00 uur	21:00 uur
Toeslag 0%	Overurentoeslag 30%	Overurentoeslag 60%	
15:00 uur	18:00 uur	23:00 uur	24:00 uur
Toeslag 0%	Ongemakentoeslag 25%	Overurentoeslag 60%	

Ongemakentoeslag:

0:00 uur	06:00 uur	18:00 uur	24:00 uur
Toeslag 30%	Toeslag 0%	Toeslag 25%	

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

Voorbeeld:

15:00 uur	18:00 uur	23:00 uur
Toeslag 0%	Toeslag 25%	

Bijlage VI

Regeling werknemers met 36-urige werkweek

Met ingang van 1 januari 2010 is de normale arbeidsduur voor werknemers vallend onder Bijlage I van de Cao voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen gewijzigd van 7,2 uur naar 8 per dag en van 36 uur naar 40 uur per week. De werknemer kon eenmalig kiezen om de arbeidsduur van 7,2 uur per dag en 36 uur per week te behouden. Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van deze eenmalige keuzemogelijkheid dan gelden met voor hem de volgende afwijkende bepalingen:

1. werknemer is geen deeltijdwerknemer zoals bepaald in artikel 1f van de cao.
2. Daar waar in artikel 9 is bepaald dat de normale arbeidsduur per dag 8 uur en per week 40 uur is, geldt in afwijking hiervan voor werknemer een arbeidsduur van 7,2 uur per dag en 36 uur per week.
3. Daar waar in de artikelen 12, 13 en 14 een dag 8 uur en een halve dag 4 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer dat een dag 7,2 uur en een halve dag 3,6 uur is.

Bijlage VII

Adressen

Werknemersorganisaties:

FNV Bouwen en Wonen

Hertogswetering 159

3543 AS Utrecht

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

088-3680368

www.fnv.nl

CNV

Tiberdreef 4

3561 GG Utrecht

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

030-7511007

www.cnv.nl

APG

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid

Basisweg 10

1043 AP Amsterdam

Postbus 637

1000 EE Amsterdam

020-5834040

www.bpfbouw.nl

Bijlage VIII

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

ONWERKBAAR WEER

BRUIL BETON & MIX B.V.

1-7-2025 tot 1-7-2026

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	61
Artikel 2	Werkingsfeer	62
Artikel 3	Onwerkbaar weer	62
Artikel 4	WW-uitkering bij onwerkbaar weer	63
Artikel 5	looptijd	64
Bijlage	Adressen	66

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ONWERKBAAR WEER
BRUIL BETON & MIX B.V.
1 juli 2025 tot 1 juli 2026**

De ondergetekenden:

Bruil Beton & Mix B.V., gevestigd te Ede;

als partij ter ene zijde, verder ook te noemen werkgever

en

FNV Bouwen & Wonen, gevestigd te Utrecht;

CNV, gevestigd te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde, verder te noemen als werknemersorganisaties

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

p. Collectieve arbeidsovereenkomst

Verder genoemd onder de naam 'deze cao'. Deze overeenkomst met daarbij behorende bijlagen

q. Partijen

De partijen die deze CAO hebben afgesloten en ondertekend.

r. Werkgever

Bruil Beton & Mix B.V.

s. Werknemer

Hij/zij die bij werkgever als bedoeld in lid c van dit artikel op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is en in Nederland werkzaam is.

t. Garantieloon

Onder het garantieloon wordt verstaan het loon waarop werknemers vallende onder de CAO Bruil beton & mix 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, minimaal recht hebben.

u. Bruto individueel vast overeengekomen loon

Onder het bruto individueel vast overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de overeengekomen persoonlijke toeslag en de diplomatoeslag zoals vermeld in artikel 31 lid 5 van de CAO Bruil beton & mix.

v. Locatie

Locatie van werkgever van waaruit de werknemer zijn werkzaamheden uitvoert.

w. Bouwplaats

Onder bouwplaats wordt verstaan elke plaats waar bouw- en infrawerken c.q. bouw- en infra activiteiten worden uitgevoerd c.q. tot stand worden gebracht.

Artikel 2 - Werkingssfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op werkgever en alle werknemers van werkgever.

Artikel 3 – Onwerkbaar weer

Waar gaat het om?

9. Onwerkbaar weer betekent dat niet of minder kan worden gewerkt door of als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht.
10. De Werkgever beoordeelt of en zo ja, hoelang het onwerkbaar weer is. Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
11. Vindt de werkgever dat het onwerkbaar weer is? Dan geeft hij de werknemer de opdracht zijn werk te beëindigen. Een zelfde opdracht geeft hij door aan de door hem ingeschakelde inleen- en uitzendkrachten die vanuit de betreffende locatie soortgelijk werk doen, onder dezelfde weers- of veiligheidsomstandigheden.

Verschil van mening bij koud weer

12. Werkt de werknemer bij koud weer in de buitenlucht? En wordt hij of zij het met de werkgever niet eens over de vraag of het onwerkbaar weer is? Dan heeft de werknemer die bij zijn werk direct is blootgesteld aan de buitenlucht, het recht om te stoppen met werken als ten minste een van de volgende twee situaties zich voordoet:
 - a. de gevoelstemperatuur is -6° Celsius of lager (het hoeft niet perse te vriezen) en/of
 - b. het vriest en één of meer van de volgende omstandigheden doet zich voor:
 - i. de werkgever heeft geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking gesteld;
 - ii. de rijwegen of looppaden op de bouwplaats/locatie zijn niet begaanbaar;
 - iii. er ligt een laag sneeuw op de werkplek die niet met eenvoudige middelen kan worden verwijderd.
13. Als om 9:30 uur ten minste één van beide situaties zich nog steeds voordoet, mag de werknemer de bouwplaats/locatie verlaten. Of dit het geval is, wordt bepaald door de meting van 9:00 uur door het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de locatie. Een overzicht van deze weerstations per postcodegebied is te vinden op www.volandis.nl.

Loon

14. Onwerkbaar weer is geen reden tot korting op het bruto individueel vast overeengekomen loon. De werkgever betaalt het bruto individueel vast overeengekomen loon door.

15. De verplichte loon- of salarisdoorbetaling geldt ook als de werkgever het niet eens is met een besluit van de werknemer om met een beroep op lid 4 te stoppen met werken en/of de locatie te verlaten.

Ontslag

16. Onwerkbaar weer is geen reden voor ontslag
17. De arbeidsovereenkomst kan tijdens onwerkbaar weer wel eindigen, namelijk:
 - a. als deze al voor die tijd is opgezegd,
 - b. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einddatum is bereikt of
 - c. bij ontslag op staande voet, wegens dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW

Artikel 4 - WW-uitkering bij onwerkbaar weer

Waar gaat het om?

4. De bepalingen van dit artikel regelen onder welke voorwaarden de werkgever bij onwerkbaar weer een WW-uitkering voor de werknemer kan aanvragen.
5. Deze regeling geldt voor alle werknemers van werkgever.
6. De regeling voor de werknemer uit artikel 3 blijft van toepassing, voor zover artikel 4 daar niet van afwijkt.

Arbeidsvoorwaarden

7. Bij onwerkbaar weer betaalt de werkgever het bruto individueel vast overeengekomen loon van de werknemer door. Onwerkbaar weer is geen reden voor ontslag.
8. In afwijking van lid 4, artikel 3 lid 6 en artikel 7:628 lid 1 BW betaalt de werkgever het vast overeengekomen loon of salaris niet door wanneer
 - a. als gevolg van vorst, ijzel, sneeuwval, overvloedige regenval, hoog water, storm of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt,
 - b. ingeval van vorst, ijzel en sneeuwval deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart en
 - c. het aantal wachtdagen genoemd in lid 9 is verstreken.

Van overvloedige regenval is sprake als in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent.

9. Wanneer de werkgever op grond van lid 5 niet verplicht is het loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening.
10. De werkgever vult dan/in een dergelijk geval de WW-uitkering van de betrokken werknemer aan tot 100% van het bruto individueel vast overeengekomen loon.
11. Indien de periode van onwerkbaar weer langer duurt dan 10 werkdagen aaneengesloten, zal Werkgever eveneens de gemiddelde overwerkvergoeding over de periode van 1 jaar

(13 perioden) gelegen direct voorafgaand aan de langdurige periode van onwerkbaar weer, aan de betrokken werknemer vergoeden.

12. Maakt de werkgever geen gebruik van de wettelijke voorziening of wordt zijn aanvraag door UWV afgewezen? Dan zijn lid 4 van dit artikel, artikel 3 lid 6 en artikel 7:628 lid 1 BW onverkort van toepassing. Tijdens de wachtdagen geldt de loondoorbetalingsverplichting conform deze artikelen.

Wachtdagen en vorst-/stormnormen

13. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:

- a. Vorst, ijzel of sneeuwval: 2 werkdagen, gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval, niet gewerkt kan worden;
- b. Overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
- c. Storm: 0 werkdagen per kalenderjaar (geen wachtdagen), waarop als gevolg van storm en/of onweer niet gewerkt kan worden;
- d. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval, overvloedige regenval of storm, niet gewerkt kan worden.

14. Er is in ieder geval sprake van een dag waarop niet kan worden gewerkt vanwege

- a. Vorst, als deze gelegen is in de periode van 1 november tot en met 31 maart en één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:

- i. Betonweerfase 3 of hoger is van toepassing. Betonweerfase 3 houdt in:
 1. De gemeten temperatuur is tussen 0:00 uur en 7:00 uur lager geweest dan -2° Celcius
 2. De verwachte gemiddelde temperatuur van 's-ochtends 9:00 uur tot de volgende ochtend 9:00 ligt tussen de 0° en 4° Celcius
- ii. De gevoelstemperatuur is om 9:30 uur volgens de meting van 9:00 uur $-6,0^{\circ}$ Celcius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst.

Of een bepaalde vorstnorm is gehaald, wordt vastgesteld door de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de locatie. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is te vinden op www.volandis.nl.

- Storm en/of onweer, als volgens het KNMI een windkracht van 6 en hoger wordt aangegeven in het postcodegebied van de locatie.

Artikel 5 – Looptijd

1. De looptijd van deze cao is bepaald op het tijdvak van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026.
2. Deze cao wordt geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd, tenzij een of meerdere cao-partijen deze hebben opgezegd.
3. Voor (tussentijdse) opzegging van deze cao gelden de volgende regels:

- het moet bij aangetekend schrijven aan alle cao-partijen gebeuren,
- met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste twee maanden en
- de feitelijke beëindiging vindt niet plaats tijdens de winterperiode (1 november tot en met 31 maart).

Werkgever en werknemersorganisaties zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over eventuele door één van de partijen ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze cao.

Bijlage (bij Collectieve Arbeidsovereenkomst Onwerkbaar Weer Bruil beton & mix)

Adressen

Werknemersorganisaties:

FNV Bouwen en Wonen

Hertogswetering 159

3543 AS Utrecht

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

088-3680368

www.fnv.nl

CNV

Tiberdreef 4

3561 GG Utrecht

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

030-7511007

www.cnv.nl

Werkgever:

Bruil Beton & Mix B.V.

Keesomstraat 9

6717 AH Ede

Postbus 19

6710 BA Ede

088-8118717

www.bruil.nl