

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE MORTEL- EN
MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN
1 JANUARI 2011 T/M 31 DECEMBER 2012

INHOUDSOPGAVE

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

HOOFDSTUK 1 - DE OVEREENKOMST1

ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst	6
--	---

ARTIKEL 3 - Werkingssfeer	6
---------------------------------	---

ARTIKEL 4 - Dispensaties	7
--------------------------------	---

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEEN

ARTIKEL 5 - Verplichtingen van werkgevers- en werknemers(organisaties)	7
--	---

ARTIKEL 6 - Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel	8
---	---

ARTIKEL 7 - Fusie en bedrijfssluiting	8
---	---

ARTIKEL 8 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming	9
--	---

HOOFDSTUK 3 - DIENSTVERBAND

ARTIKEL 9 - Indiensttreding en ontslag	10
--	----

ARTIKEL 10 - Uitzendkrachten	11
------------------------------------	----

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 11 - Arbeidsduur en werktijden	11
--	----

ARTIKEL 12 - Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder	13
---	----

ARTIKEL 13 - Overwerk en verschoven werktijd	13
--	----

HOOFDSTUK 5 - VERLOF EN FEESTDAGEN

ARTIKEL 14 - Feestdagen	15
-------------------------------	----

ARTIKEL 15 - Verlof en vrijaf	15
-------------------------------------	----

ARTIKEL 16 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon	19
---	----

ARTIKEL 17 - Bijzonder verlof	20
-------------------------------------	----

HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 18 - Indeling werknemers in groepen, garantielonen	21
--	----

ARTIKEL 19 - Loonbetaling	21
---------------------------------	----

ARTIKEL 20 - Aanvullende loonbepalingen	21
---	----

ARTIKEL 21 - Prestatietoeslag	22
-------------------------------------	----

ARTIKEL 22 - Premie schadevrij werken.....	22
ARTIKEL 23 - Vakantietoeslag	22
ARTIKEL 24 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag	23
ARTIKEL 25 - Onwerkbaar weer	23

HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 26 - Bovenwettelijke uitkeringen	24
ARTIKEL 27 - Ongevallenverzekering	25
ARTIKEL 28 - Voorzieningen bij overlijden	25
ARTIKEL 29 - Bedrijfsgezondheidszorg.....	26
ARTIKEL 30 - Arbo-catalogus.....	27
ARTIKEL 31 - Arbo-contactpersoon.....	27

HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 32 - Vergoedingen en toeslagen	28
ARTIKEL 33 - Vergoeding reiskosten woon-werk.....	29
ARTIKEL 34 - Reiskostenvergoeding	29

HOOFDSTUK 9 – SCHOLING

ARTIKEL 35 – Functioneringsgesprek en scholingsdagen.....	30
ARTIKEL 36 – Opleidingsplan.....	30
ARTIKEL 37 – Cursussen op verzoek van de werkgever.....	30
ARTIKEL 38 – Cursussen op verzoek van de werknemer.....	30
ARTIKEL 39 – Vakopleiding.....	31
ARTIKEL 40 – Scholing, voorlichting en instructie in het kader van certificering.....	31

HOOFDSTUK 10 – COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 41 - Pensioen.....	31
ARTIKEL 42 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006 ..	31
ARTIKEL 43 - Premie Aanvullingsregeling bij vroegpensioen	32
ARTIKEL 44 - Levensloop.....	32
ARTIKEL 45 - Verzekering van het ANW-hiaat.....	32
ARTIKEL 46 – Spaarloonregeling.....	32
ARTIKEL 47 - Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen	33
ARTIKEL 48 - Aanvullingen op WW-uitkeringen	33

ARTIKEL 49 - Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling	33.
---	-----

BIJLAGEN

Bijlage I	- Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de mortel- en morteltransportondernemingen, voor zover niet vallend onder Bijlage III van de CAO.....	34
Bijlage II	- Door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen	44
Bijlage III	- Functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, hoger technisch en administratief personeel	45
Bijlage IV	- Protocollen.....	51
Bijlage V	- Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie	52
Bijlage VI	- Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemaktoeslagen	55
Bijlage VII	- Regeling werknemers met 36-urige werkweek.....	56
Bijlage VIII	- Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO	59
Bijlage IX	- Overzicht cursusaanbod	63
Bijlage X	- Voorbeeld van een arbeidsovereenkomst.....	65
Bijlage XI	- Adressen organisaties	66
Bijlage XII	- Trefwoordenlijst	67

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN

Tussen de ondergetekenden:

De Vereniging van Ondernemingen van Betonmortelfabrikanten in Nederland, gevestigd te Veenendaal;

als partij ter ene zijde en

FNV Bouw & Infra, gevestigd te Woerden;
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde;

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

ARTIKEL 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. **Betonmortel**

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

b. **Prefab metselspecie**

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

c. **Partijen**

Werkgevers- en werknemersorganisaties die deze CAO hebben ondertekend.

d. **Werknemersorganisaties**

De werknemersorganisaties partij bij deze CAO.

e. **Werkgever/Onderneming**

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

f. **Werknemer**

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

g. **Volwassen werknemer**

Onder een volwassen werknemer wordt verstaan een werknemer van 20 jaar of ouder.

h. Jeugdige werknemer

Onder een jeugdige werknemer wordt verstaan een werknemer van 16 tot 20 jaar.

i. 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.

j. Personeelsvertegenwoordiging

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

k. Garantieloon

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

l. Bruto individueel overeengekomen loon

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

m. Betalingsperiode

De gangbare betalingsperiode is een maand of vier weken

n. Cordares

De relevante werkmaatschappij(en) van Cordares.

o. UWV

De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen.

p. Standplaats

Het vaste werkadres van de werknemer.

HOOFDSTUK 1 – DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 2 - Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. De CAO eindigt van rechtswege. Gedurende de periode dat tussen partijen nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten, blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht.

ARTIKEL 3 - Werkingssfeer

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

- a. Indien de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden en de andere werkzaamheden elk als een zelfstandig bedrijfs onderdeel van de onderneming worden uitgeoefend, is deze

CAO van toepassing ten aanzien van alle werknemers in het bedrijfsonderdeel, waarin de in de aanhef van dit artikel beschreven werkzaamheden worden verricht.

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

De onderdelen d en e van dit artikel lid zijn niet van toepassing voor zover de andere werkzaamheden vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid. De artikelen 1 lid l en m, 11 lid 1.c laatste zin, 11 lid 1.d, 1 lid 2.a, 20 lid 2, 21, 22, 25, 32 lid 2 en 3, 34 lid 2 en 3 en bijlage I, V, VI en VII zijn niet van toepassing op leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel.

ARTIKEL 4 - Dispensaties

Afwijkingen van het gestelde in deze collectieve arbeidsovereenkomst, waaromtrent tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisaties overeenstemming bestaat, behoeven de goedkeuring van CAO-partijen.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEEN

ARTIKEL 5 - Verplichtingen van werkgevers- 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 een onderneming of 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 of werknemersvertegenwoordiging 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 in zijn huidige onderneming – 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).

Als drie maanden tijdsduur hiervoor ontoereikend zijn, dan dient bij CAO-partijen een verzoek tot dispensatie te worden ingediend.

5. Werknemer moet voor nevenwerkzaamheden (schriftelijk) goedkeuring vragen aan de werkgever. Werkgever kan de goedkeuring alleen weigeren als strijdigheid met de belangen van de 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.
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. Deze verplichting geldt tot 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 6 - Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel

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

ARTIKEL 7 - Fusie en bedrijfssluiting

1. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, of een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarin betrekken en de SER-fusiegedragsregels 2000 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 8 genoemde contactpersonen, alsmede met de ondernemingsraad.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers hierbij te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties en de in artikel 8 genoemde contactpersonen, alsmede na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen, waarin wordt aan-

gegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dienen te worden gehouden en welke voorzieningen in verband hiermede kunnen worden getroffen.

ARTIKEL 8 - 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 per onderneming minimaal 1 en maximaal 3 contactpersonen worden aangewezen, waarvan mededeling zal worden gedaan aan de betrokken 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 de ondernemer 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.
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. **Vakbondscontributie**
Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon in november/december, conform de regeling “fiscaal voordelige vakbondscontributie”, zolang deze fiscale regeling van kracht is,
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. Deze dagen worden als werkdagen beschouwd.

HOOFDSTUK 3 – DIENSTVERBAND

ARTIKEL 9 - Indiensttreding en ontslag

1. Individuele arbeidsovereenkomst

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

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. Indien na afloop van een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 3 maanden een derde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dient deze derde overeenkomst voor onbepaalde tijd te gelden. Dit in afwijking van de wettelijke bepalingen.

2. Proeftijd

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

3. Beëindiging arbeidsovereenkomst

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

4. Opzegging

- a. Ten aanzien van de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer wordt verwezen naar het hieromtrent in bijlage II bepaalde.
- b. De opzegging kan uitsluitend geschieden tegen de laatste dag van de kalenderweek en vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.
- c. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van de aaneengesloten zomervakantie dan wel verplichte vakantiedagen als bedoeld in artikel 15 lid 4c vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
- d. De termijn van opzegging die krachtens lid 4a van dit artikel voor de werkgever geldt, wordt in afwijking van het gestelde in artikel 672 BW, verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

5. Collectief ontslag

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

6. Onrechtmatig ontslag

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

Hetzelfde geldt wanneer één der partijen door opzet òf schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de

voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

7. Beëindiging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

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

ARTIKEL 10 - Uitzendkrachten

1. Het inhuren van uitzendkrachten dient zo veel mogelijk te worden vermeden. Indien een bedrijf in verband met tijdelijke drukke werkzaamheden gebruik moet maken van uitzendkrachten, dienen uitsluitend bonafide uitzendbureaus te worden ingeschakeld. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het betreffende uitzendbureau de bepalingen volgens artikel 22 en artikel 32 lid 1 en 3, alsmede volgens Bijlage I artikel 4 dan wel Bijlage III artikel 2 lid 3 van deze CAO toepast.
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

ARTIKEL 11 - Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

a. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt met ingang van 1 januari 2010 8 uur per dag, 40 uur per week en 160 uur per kalenderperiode van vier weken.

Met inachtneming hiervan bedraagt de arbeidsduur per werkdag minimaal zes en maximaal negen uur.

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

c. Dagdienstvenster

Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt, gelden de ongemaktoeslagen volgens artikel 24 lid 2 en Bijlage VI.

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

- a. Een dienstrooster is een door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling voor de duur van tenminste één werkweek, zoals deze aan het einde van de werkweek daaraan voorafgaand zal zijn vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt. Indien dit rooster door onvoorziene omstandigheden niet uitgevoerd kan worden, zal de wijziging van het rooster minimaal één dag voorafgaand aan de betreffende werkdag aan de werknemer bekend gemaakt worden.
- b. Dienstrooster en persoonlijke omstandigheden
Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, heeft de werknemer de mogelijkheid de aanvangs- en eindtijden van de dagelijkse arbeid en de wekelijkse arbeidstijden aan te passen aan zijn persoonlijke omstandigheden. De individuele aanvangs- en eindtijden worden in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld.
- c. Dienstrooster en vierdaagse werkweek
Het dienstrooster mag een werktijdregeling van vier dagen per werkweek bevatten indien op voornoemde vier dagen tenminste in totaal dertig uren wordt gewerkt.
Ook indien een dienstrooster een werktijdregeling van vier dagen bevat, heeft de werknemer aanspraak op loon over de volle werkweek. In zo'n geval wordt de werknemer geacht de in een kalenderperiode van vier weken ingeroosterde uren boven de 8 uur per werkdag in vrije tijd tot een maximum van 8 uur per dag op te nemen in een week waarin sprake is van een ingeroosterde vrije dag. Een en ander onverminderd de voor chauffeurs geldende wettelijke bepalingen.
- d. Dienstrooster en arbeidstijden
Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
- e. Afwijkende werktijdenregeling
Met het oog op wensen ten aanzien van maatwerk van de werkgever of van werknemers zijn de werkgever en de ondernemingsraad verplicht tot redelijk overleg over een van dit artikel afwijkende werktijdenregeling indien hetzij de werkgever, hetzij de ondernemingsraad de wens tot desbetreffend overleg te kennen geeft. Zie Bijlage V.
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 ondernemingsraad de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 15 lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 17 blijven onverkort van toepassing.
De duur van de afwijkende regeling is gelijk aan de looptijd van de CAO. De afwijkende regeling kan niet stilzwijgend worden verlengd.
Indien in redelijk overleg geen overeenstemming wordt bereikt, blijft de werktijdenregeling zoals bepaald in dit artikel, alsmede het bepaalde in artikel 13 lid 9 van toepassing

3. Dienstrooster en deeltijd werken

- a. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de arbeidsduur per kalenderperiode van vier weken te zijn vastgelegd. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur van een werknemer in deeltijd minder dan 160 uur per kalenderperiode van vier weken zijn,

doch niet minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken.

- b. Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen is in beginsel bespreekbaar en zal worden gehonoreerd, tenzij redelijkerwijs bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever de werknemer schriftelijk informeren welke argumenten tot het besluit hebben geleid.

ARTIKEL 12 - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

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

ARTIKEL 13 - Overwerk en verschoven werktijd

1. Overwerk

Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid:

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

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

2. **Overwerk en maximale arbeidstijd**

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

Op zondag mag geen overwerk worden verricht tenzij ontheffing hiertoe wordt verkregen op een daartoe schriftelijk ingediend verzoek bij CAO-partijen. Werknemers die uit godsdienstige overwegingen principiële bezwaren maken tegen het verrichten van arbeid op zondagen en christelijke feestdagen, kunnen evenwel niet tot overwerk worden verplicht op deze dagen.
4. **Overwerk in het loon begrepen**

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

Geen overwerk is:

 - a. arbeid, welke verricht wordt voor het inhalen van verzuimde dagen of uren niet zijnde geoorloofd verzuim, bijzonder verlof of feestdagen zoals bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16;
 - b. arbeid, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid wordt verricht tussen 05.00 en 18.00 uur, de dagelijkse schaftijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan werknemer wordt bekend gemaakt.
6. **Overwerk en de oudere werknemer**

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

De werktijd en wettelijk voorgeschreven rusttijd per dag mag voor werknemers van 18 jaar en ouder niet langer zijn dan in totaal 11 uur. Voor jongere werknemers is dit maximum 9 uur. In overleg met de OR dan wel met een representatieve personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken.
8. **Overwerk en tijd voor tijd**

Overwerkuren worden in beginsel omgezet in vrije tijd. Daarbij wordt ook het overwerkpercentage omgezet in vrije tijd. De werknemer moet de vrije tijd in overleg met werkgever binnen drie maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. Een vrije dag is 8 en een halve vrije dag is 4 uur. De werknemer kan niet verplicht worden de vrije tijd in halve dagen op te nemen. Bestaande afspraken van vóór 1 maart 1989 over het opnemen van overwerkvergoedingen in vrije tijd of geld voor wat betreft de salarisgroepen I, II, III en IV van bijlage III blijven van kracht. Bij aanvang van iedere kalenderperiode van vier weken wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld. Het tijdstip van opnemen in vrije tijd wordt in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

9. **Overwerk en uitbetalen**

De werknemer kan in plaats van omzetting in vrije tijd vragen om uitbetaling in geld. Bij aanvang van iedere betalingsperiode wordt de keuze door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt en vastgesteld.

10. **Overwerk en beloning**

De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 24 lid 3.

11. **Verschoven werktijd**

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid zoals deze is bepaald in artikel 11 lid 1a te verrichten buiten de grenzen genoemd in artikel 11 lid 1c .

Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemaktoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 24 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.

12. **Berekeningsvoorbeelden**

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

HOOFDSTUK 5 – VERLOF EN FEESTDAGEN

ARTIKEL 14 - Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan, de algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op de in lid 1 genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op een zaterdag of zondag valt, wordt het loon doorbetaald.
4. Een feestdag wordt bepaald op 8 uur.

ARTIKEL 17 - Bijzonder verlof

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

HOOFDSTUK 6 - SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 15 - Verlof en vrijaf

1. Vakantie

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

a. Met ingang van 1 januari 2012 is het vakantiejaar gelijk aan het kalenderjaar (1 januari tot en met 31 december).

b. In verband met deze wijziging van het vakantiejaar in kalenderjaar heeft de werknemer in afwijking van het bepaalde in artikel 15 lid 2a over de periode 1 september 2011 tot en met 31 december 2011 recht op vier twaalfde van het aantal vakantiedagen.

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 49 jaar	25 werkdagen
werknemers van 50 jaar	26 werkdagen
werknemers van 51 jaar	27 werkdagen
werknemers van 52 jaar	28 werkdagen
werknemers van 53 jaar	29 werkdagen
werknemers van 54 jaar	30 werkdagen
werknemers van 55 jaar	32 werkdagen
werknemers van 56 jaar	33 werkdagen
werknemers van 57 jaar	34 werkdagen
werknemers van 58 jaar	35 werkdagen
werknemers van 59 t/m 64 jaar	36 werkdagen

Een vakantiedag wordt bepaald op 8 uur. Een halve vakantiedag wordt bepaald op 4 uur.

b. Als peildatum voor toekenning van het aantal vakantiedagen voor de leeftijdsgroepen als bedoeld onder a van dit artikel, geldt de datum van 1 september. Met ingang van 1 januari 2012 wijzigt de peildatum in 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.

d. In verband met de herdenking van de bevrijding van Nederland geldt 5 mei met ingang van het jaar 2000 eens in de vijf jaar als een doorbetaalde vrije dag.

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 de werkgever worden betrokken.

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

ken vakantie opnemen voor zover de werknemer over voldoende vakantie- en verlofdagen beschikt.

- b. Ingeval een werknemer, indien het onder a bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer, behoudens de werknemer genoemd onder c:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
 3. bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
- c. Op een werknemer, die aansluitend aan zijn schoolperiode bij een werkgever in dienst is getreden en tengevolge hiervan nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen is artikel 7: 628 BW integraal van toepassing, indien het onder a bepaalde van toepassing is.
- d. Indien de werknemer de hem toekomende aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen vóór 31 december volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Met ingang van het vakantiejaar 2012 wijzigt 31 december in 30 april.

4. Vakantiedagen

- a. De vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de vakantiedagen worden verstaan alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 14 en de dagen van geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 16.
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is de werkgever bevoegd, echter zo spoedig mogelijk na de aanvang van het vakantiejaar, twee vakantiedagen aan te wijzen, die voor het gehele bedrijf zullen gelden. Onder gelijke omstandigheden is de werkgever bevoegd, evenwel na goedkeuring van cao partijen en na instemming van de ondernemingsraad, resterende vakantiedagen als verplichte vakantiedagen aan te wijzen.
- d. Partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao voor de gehele bedrijfstak verplichte vakantiedagen aanwijzen. In het jaar dat tussen Kerstmis en Nieuwjaar 5 werkdagen vallen en deze zijn door partijen aangewezen als verplichte vakantiedagen, dan heeft de werknemer in die periode recht op 1 doorbetaalde vrije dag extra.
- e. 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 der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomspllicht voor eerste oefening;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste twaalf maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
 - c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in vorig vakantiejaar vallend deel der 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 der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, alsmede in artikel 16b 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 vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 16 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 Ziekwet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
- 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 toekomende 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 9 sub b, is het bepaalde in artikel 16 lid 5 van toepassing.
- 9. Uitvoeringsbepalingen**
De 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 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 ne-

men 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.

ARTIKEL 16 - 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 26 hieromtrent bepaalde.
 - b. Voor zover het binnen de gestelde arbeidstijd noodzakelijk is heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk tenminste 3 dagen van tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgaaf van redenen van het verzuim kennis geeft.
 1. Bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen.
 2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 14,, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
 4. Bij bevalling van de echtgenote: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 14, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
 5. Bij het huwelijk van een eigen kind, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, ouder, schoonouder, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
 6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend), pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot: 1 werkdag.
 7. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
 8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde drin-

- gende reden en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest: ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend.
9. Bij ondertrouw en bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, tenzij deze verplichting is ontstaan door eigen schuld of nalatigheid van de werknemer: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 werkdag.
 10. Voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
 11. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
 12. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer: 1 werkdag
 13. Voor dokters- en tandartsbezoek: maximaal 2 uur per bezoek, indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer en maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.
 14. De werknemer van 62 jaar en ouder heeft recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem bruto individueel overeengekomen loon worden doorbetaald gedurende ten hoogste 3 werkdagen, voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering.
 15. In geval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen verlof per jaar ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van de partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren.
 16. Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
 17. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.
3. Voor de werknemers, die arbeid buiten de woonplaats verrichten (artikel 34 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 garantieuurloon volgens artikel 4 van bijlage I, eventueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 21 en 32 van deze CAO in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel geldt het overeengekomen loon met inachtneming van bijlage III.
 5. Voor de toepassing van lid 2 wordt aan een echtgenoot dan wel echtgenote gelijkgesteld de ongehuwde persoon van het eigen of andere geslacht waarmee werknemer een gezamenlijke huishouding voert, mits een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan werkgever is overgelegd en de ongehuwde persoon waarmee werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

ARTIKEL 18 - Indeling der werknemers in groepen, garantielonen

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

ARTIKEL 19 – Loonbetaling

1. De werkgever is verplicht het loon, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, op de overeengekomen betaaldag aan de werknemer uit te betalen.
Daarbij dient een loonstrook te worden verstrekt. Op de loonstrook moet duidelijk leesbaar vermeld staan:
 - a. naam van de werknemer;
 - b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, overwerkgeld ofwel andere beloningen en loonheffing;
 - d. inhouding van loonheffing, alsmede het bedrag van de door de werkgever betaalde pensioenpremie;
 - e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.
2. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan maandelijks perioden vaststellen.
3. De werkgever betaalt het loon door middel van overmaking op een door de werknemer aan te geven rekeningnummer.
4. De werkgever zal aan zijn werknemers, vallend onder deze CAO, die op 31 december van enig jaar bij hem in dienst zijn of bij hem in dienst zijn geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premie-inhoudingen. Hij zal dit uiterlijk doen vóór 1 maart van het daaropvolgende jaar.

ARTIKEL 20 - Aanvullende loonbepalingen

1. **Herziening garantieloon dan wel salaris jeugdige werknemers**
Het garantieloon dan wel salaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van de eerste loonweek volgende op de loonweek, waarin de verjaardag valt, herzien.
2. **Lonen voorlieden of meesterknechts**
 - a. Voor voorlieden of meesterknechts zal het voor hun groep rechtens geldende garantieloon worden verhoogd met 20%. Deze verhoging kan ten hoogste 25% bedragen, indien en voor zolang door betrokkene niet in tarief wordt gewerkt.
 - b. Onder voorlieden of meesterknechts worden verstaan zij, die leiding geven aan tenminste vijf werknemers.
3. **Minimumloon**
Indien het op grond van deze overeenkomst verdiende brutoloon per week minder bedraagt dan het door de bevoegde organen in het kader van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag vastgestelde wettelijke minimumloon, zal de werkgever de werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.
Onder brutoloon wordt in dezen verstaan het garantieloon verhoogd met de eventuele oververdiensten volgens artikel 21 van deze CAO respectievelijk het overeengekomen salaris.

ARTIKEL 21 - Prestatietoeslag

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

ARTIKEL 22 - Premie schadevrij werken

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

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

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

Het recht op een premie ontstaat indien de betreffende functionaris gedurende een kalenderkwartaal heeft gewerkt zonder schade door zijn schuld. Deze premie is vastgesteld op 1 juli 2011 op € 30,31 per maand na ieder kwartaal dat men schadevrij heeft gewerkt. Indien zich binnen een kalenderkwartaal een geval van schade heeft voorgedaan wordt de premie niet betaald. Na het eerstvolgende schadevrije kalenderkwartaal zal de premie wederom per maand uitbetaald worden. Mocht blijken dat de schade buiten de schuld van de werknemer is ontstaan, dan zal met terugwerkende kracht de premie over de betreffende maanden alsnog worden voldaan.

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

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

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

ARTIKEL 23 - Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van *het bruto individueel overeengekomen jaarsalaris*. Een en ander behoudens maatregelen van de overheid ter zake de vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.
2. Werknemers, die ná 1 september van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn getreden, ontvangen een vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen waarop zij op grond van artikel 15 lid 3 van deze CAO bij de aanvang van de vakantie recht hebben. **Met ingang van 1 januari 2012 wijzigt 1 september in 1 januari.**
3. Bij beëindiging van het dienstverband, ook in geval van proeftijd, heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag als bedoeld in lid 1, voor zover deze toeslag nog niet ontvangen is. De toeslag wordt berekend naar rato van de gewerkte perioden van twee weken vanaf 1 september tot het moment van uit dienst treden. **Met ingang van 1 januari 2012 wijzigt 1 september in 1 januari.**

ARTIKEL 24 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag

1. Uurinkomen

Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het garantie uurloon, verhoogd met de eventuele prestatietoeslag volgens artikel 21 respectievelijk het overeengekomen salaris op uur-basis. Op basis hiervan worden de toeslagen berekend.

2. Ongemak kentoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 13 recht heeft op een ongemak kentoeslag 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 VI.

3. Overwerktoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 13 recht heeft op een overwerktoeslag en kiest voor beloning in geld dan wordt de uurwaarde met de volgende percentages verhoogd:

- I. 30% voor uren tussen 05.00 en 20.00 uur
- II. 60% voor uren tussen 20.00 en 05.00 uur
- III. 100% voor uren vallende tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur of voor arbeid verricht op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag
- IV. 150% voor arbeid verricht op een op zaterdag of zondag vallende feestdag.

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

Voor rekenvoorbeelden zie Bijlage VI.

4. Samenloop overwerk- en ongemak kentoeslag

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

ARTIKEL 25 – Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt wanneer en hoe lang tengevolge van vorst of de aanwezigheid van een sneeuwdek niet kan worden gewerkt, in welk geval, na overleg met de betrokken werknemers, zal worden nagegaan door wie wel en door wie niet gewerkt zal worden. In geval van verhindering zal de werkgever aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de uitkering van het uitkeringsorgaan tot 100% van een evenredig deel van 36x het garantie uurloon van de betrokken werknemer, verhoogd met de gemiddelde oververdiensten volgens artikel 21 en 32.

b. Het in sub 1a bepaalde geldt voor zover deze aanvulling niet door het uitkeringsorgaan op de uitkering in mindering wordt gebracht. Ingeval op grond van algemene overwegingen extra uitkeringen plaatsvinden, zullen deze extra uitkeringen in mindering worden gebracht op de aanvullingen omschreven onder 1a van dit artikel.
2. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de in lid 1 bedoelde tijd ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem het voor deze werkzaamheden vastgestelde garantie uurloon te betalen. Dit garantie uurloon zal niet lager zijn dan het uurloon dat hij bij zijn normale werkzaamheden ontvangt.

HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 26 - Bovenwettelijke uitkeringen

Arbeidsongeschiktheid (ziekte en dergelijke)

1. Loondoorbetaling 1^e ziektejaar

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

- de bepalingen van Boek 7.10: 629 BW, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald;
- bijlage VIII van deze CAO inzake voorschriften en sancties gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid;
- de voorschriften welke door of namens het UWV nader worden gegeven, met dien verstande dat de werknemer ter zake van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken het individueel overeengekomen loon behoudt dat de werknemer zou hebben genoten, ware hij niet arbeidsongeschikt geworden, onverlet de sancties die de werkgever conform bijlage VIII van deze CAO kan opleggen.

Onder individueel overeengekomen loon wordt hier verstaan het bruto individueel overeengekomen loon ex art. 1 lid I. eventueel verhoogd met de oververdiensten volgens art. 24 lid 3, art. 32 lid 1, 2 en 6 en art. 22 van deze CAO.

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

b. Loondoorbetaling 2^e ziektejaar

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

c. Reïntegratiebonus

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

d. Pensioenopbouw

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

e. Eenmalige uitkering

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

Deze uitkering bedraagt voor WAO-uitkeringsgerechtigden (bruto):

Percentage arbeidsongeschiktheid	Bedrag uitkering
80% of meer: minimaal	€ 550,10
65-80%: minimaal	€ 440,09
55-65%: minimaal	€ 357,57

45-55%:	minimaal	€ 302,56
35-45%:	minimaal	€ 247,55

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

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

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

Deze regeling wordt gefinancierd uit de bijdrage voor het SFM als genoemd in artikel 47 lid 3.

2. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

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

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

ARTIKEL 27 – Ongevallenverzekering

Werkgever is verplicht om voor het personeel, vallende onder deze CAO een ongevallenverzekering af te sluiten, dan wel anderszins voorzieningen te treffen, met als verzekerde bedragen (bij een voltijd dienstverband) minimaal € 31.500,-- bij overlijden en € 63.000,-- bij blijvende algehele invaliditeit van het personeelslid. Op deze bedragen zijn de geldende belasting- en sociale wetten van toepassing.

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

De genoemde bedragen zullen elke 5 jaar worden herzien voor het eerst per 1 maart 2016.

ARTIKEL 28 - Voorzieningen bij overlijden

1. Vervoer stoffelijk overschot

In geval een werknemer tijdens het werk dan wel op weg naar of van het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het 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 Burgerlijk Wetboek.

b. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en extra uitkering 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 en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.

- c. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 Burgerlijk Wetboek geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 Burgerlijk Wetboek of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
- d. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 1. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 2. bij gebreke van de personen genoemd onder d.1: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 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 blijf 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 29 - Bedrijfsgezondheidszorg

1. In het kader van een adequaat ziekteverzuimbeleid is de werkgever verplicht om zich ten behoeve van de werknemers aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst. Deze aansluiting houdt ten minste het volgende in:
 - a. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek, gericht op het voorkomen van gezondheidsschade ten gevolge van de risico's als bedoeld onder a.
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek vangt aan op de leeftijd van 30 jaar en vervolgens op de leeftijden van 35, 40, 45, 50, 53, 56, 58 en 60 jaar, daarna individueel op indicatie.
Het periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek houdt ten minste in:
 - arbeidsanamnese en gezondheidsanamnese
 - onderzoek algemene gezondheid
 - zintuigenonderzoek, waaronder audiogram
 - longfunctieonderzoek
 - electrocardiogram
 - a. De werkgever is verplicht de werknemers in de gelegenheid te stellen tot het bezoeken van een arbeidsgezondheidkundig spreekuur.

- b. Indien het contact tussen werknemer en arbodienst daartoe aanleiding geeft, kan de arbodienst zonodig een procedure adviseren om tot verbetering van arbeidsomstandigheden te komen.

Naast voornoemde preventieve maatregelen dient de werkgever te voorzien in de sociaal-medische begeleiding van zieke of arbeidsongeschikte werknemers door de arbodienst. Deze begeleiding kan onder meer bestaan uit individuele begeleiding via spreekuren, advies aan werkgever, werknemer, huisarts of specialist in geval van revalidatie, aanpassing van de functie, wijziging van de werkomstandigheden en het geven van voorlichting. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot medewerking aan een reïntegratieplan. Het initiatief hiertoe dient binnen 13 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid genomen te worden.

2. De werkgever is verplicht het ziekteverzuim in zijn onderneming te registreren aan de hand van een ziekteverzuimregistratiesysteem. De ondernemingsraad dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers heeft inzage in dit systeem en door de werkgever wordt periodiek gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.

Met het oog op beleidsbeïnvloeding zal de werkgever ten minste eenmaal per jaar relevante gegevens beschikbaar stellen aan sociale partners. Relevante gegevens zijn: verzuimmeldingsfrequentie en verzuimduur naar locatie en/of productie-eenheid en CAO-functiegroep en het gevoerde beleid om tot werkhervatting te komen.

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

ARTIKEL 30 - Arbo-catalogus

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

ARTIKEL 31 - Arbo-contactpersoon

Elke werkgever moet zich, volgens de Arbowet- en regelgeving, bij laten staan door een of meer deskundige werknemers, de preventiemedewerker(s). Indien een bedrijf niet meer dan 25 werknemers telt mag de werkgever deze functie zelf vervullen. In dat geval wordt de werkgever aanbevolen een arbo-contactpersoon aan te wijzen. De taken van de arbo-contactpersoon kunnen zijn:

- Het vergroten van de betrokkenheid bij veilig en gezond werken van de medewerkers
- het bespreken van arbo-risico's met de bedrijfsleiding;
- het voorstellen van maatregelen om arbo-risico's te beperken of op te heffen.

HOOFDSTUK 8 – VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 32 - Vergoedingen en toeslagen

1. **Diplomatoeslag EHBO en/of Bedrijfs hulpverlening**

Werknemers in het bezit van een geldig algemeen erkend EHBO-diploma ontvangen hiervoor een

toeslag. Deze toeslag is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 4,50 per week.

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

2. **Dienstjarentoeslag**

De werkgever zal aan de werknemer, die vijf jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 4,50 per week.

De werkgever zal aan de werknemer die tien jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de mortel- en/of morteltransportondernemingen, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 7,86 per week.

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

3. **Werkkleding**

De werkgever stelt de werknemer goede passende werkkleding ter beschikking. Indien dit voor de werkgever bezwaren oplevert, is deze gehouden in plaats daarvan aan de werknemer een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 1,04 per gewerkte dag.

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

De werkgever dient aan de (allround/hoofd) betonpompmachinist ergonomische winterkleding ter beschikking te stellen, die voldoet aan de bepalingen van de arboret.

4. **Schade werknemer**

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

5. **Diplomatoeslag**

Iedere werknemer die op verzoek van de werkgever een cursus heeft gevolgd, teneinde tevens inzetbaar te zijn in een andere functie, ontvangt een diplomatoeslag. Deze toeslag is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 0,15 per uur.

6. **Certificaat praktijkopleider**

- a. Werknemers die de cursus praktijkopleider van VTL met goed gevolg hebben doorlopen, ontvangen een toeslag op hun salaris, indien en zolang zij als praktijkopleider feitelijk een of

meer leerlingen in het kader van de Vakopleiding begeleiden. Deze toeslag is op 1 juli 2011 vastgesteld op € 0,44 per uur.

Bedoeld certificaat geeft geen aanspraak op diplomatoeslag.

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

7. Maaltijd

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

8. Indexering

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

ARTIKEL 33 - Vergoeding reiskosten woon-werk

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

Afstand van woonadres naar standplaats enkele reis meer dan	doch niet meer dan	Maandelijkse vergoeding
0 km	10 km	€ 50,38
10 km	15 km	€ 70,00
15 km	20 km	€ 96,00
20 km	---	€ 135,00

De in deze tabel genoemde bedragen worden onbelast vergoed voor zover dit fiscaal is toegestaan.

ARTIKEL 34 - Reiskostenvergoedingen

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van een eigen voermiddel ten behoeve van de werkzaamheden, niet behorend tot het woon-werkverkeer ontvangt, afhankelijk van het aantal zakelijk gereden kilometers per kalenderjaar, de volgende netto kilometervergoeding:
 - tot 20.000 km € 0,28 netto per km
 - van 20.000 tot 25.000 km € 0,23 netto per km
 - meer dan 25.000 km € 0,18 netto per km

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk naar een andere standplaats moet reizen dan waarvoor hij is aangenomen, verkrijgt een vergoeding voor de extra reiskosten conform het gestelde in lid 1 van dit artikel. Tevens zal de extra reistijd worden vergoed. Een en ander voor een maximum van 40 dagen per kalenderjaar.
3. De werknemer, die als bestuurder van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.

HOOFDSTUK 9 - SCHOLING

ARTIKEL 35 – Functioneringsgesprek en scholingsdagen

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

ARTIKEL 36 – Opleidingsplan

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging - en bij afwezigheid daarvan - met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers, jaarlijks een opleidingsplan op. Dit opleidingsplan wordt gebaseerd op de wensen van de individuele werknemers en de behoeften van de werkgever. In het plan wordt concreet aangegeven welke opleidingen door welke (groepen van) werknemers gevolgd kunnen worden en hoeveel scholingsdagen dit inhoudt. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van het opleidingsplan.

In Bijlage IX bij deze CAO is een overzicht opgenomen van het cursusaanbod voor de betonmortel-industrie.

ARTIKEL 37 - Cursussen op verzoek van de werkgever

Cursussen op verzoek van de werkgever dienen in principe onder werktijd plaats te vinden. Voor zover een cursus in de avonduren plaatsvindt, worden deze uren vergoed. De cursuskosten zijn volledig voor rekening van de werkgever, maar kunnen voor maximaal 50% op de werknemer worden verhaald indien deze zich niet voldoende inzet. De reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien werkgever en werknemer gezamenlijk van mening zijn dat openbaar vervoer geen redelijke optie is, zullen zij in overleg de vergoeding van reiskosten overeenkomen. Reistijd wordt niet vergoed.

ARTIKEL 38 - Cursussen op verzoek van de werknemer

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

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

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

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

ARTIKEL 39 – Vakopleiding

De werknemer, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs volgt, heeft recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding

ARTIKEL 40 - Scholing, voorlichting en instructie in het kader van certificering

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

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

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

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

HOOFDSTUK 9 – COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 41 – Pensioen

1. De bedrijfstak Mortel- en Morteltransportondernemingen kent regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Betonmortelindustrie, hierna te noemen Bpf-Mortel.
2. De werknemer is op basis van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf-Mortel deelnemer aan het fonds. De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van Bpf-Mortel.
3. Met ingang van 1 januari 2006 is er een pensioenregeling die gebaseerd is op middelloon. Het opbouwpercentage per dienstjaar is 2,15%.
4. De totale premie voor de regeling (inclusief de aanvullingsregeling 55-min) wordt door het bestuur van Bpf-Mortel vastgesteld en bedraagt per 1 januari 2011 30% van de pensioengrondslag.
5. Partijen bij de CAO bepalen de premieverdeling van de totale premie. Van de premie komt 2/3 deel voor rekening van de werkgever en 1/3 deel voor rekening van de werknemer. *Voor 2011 bedraagt de premie 30%, waarvan het werkgeversdeel 20% het werknemersdeel 10% bedraagt.*
6. In de pensioenregeling van Bpf-Mortel is een maximum pensioengevend salaris opgenomen. Dit houdt in dat, conform de verplichtstellingsbeschikking tot deelname aan Bpf-Mortel, 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 kan met ingang van 1 januari 2006 door de deelnemer aan Bpf-Mortel op vrijwillige basis pensioen worden opgebouwd bij Bpf-Mortel. De deelnemer dient deze keuze te maken in overleg en met goedkeuring van diens werkgever. Indien niet op vrijwillige basis pensioen wordt opgebouwd over het deel van het pensioengevend salaris boven het maximum, vindt pensioenopbouw voor de deelnemer plaats tot het maximum pensioengevend salaris van Bpf-Mortel.

ARTIKEL 42 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006

Aanvullingsregeling voor werknemers jonger dan 55 jaar: aanvullingsregeling 55min.

1. Naast de ouderdomspensioenregeling als genoemd in artikel 42 lid 1 is voor werknemers, die

op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan de voorwaarden van de aanvullingsregeling voldoet. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het pensioen- en uitvoeringsreglement van Bpf Mortel. De regeling wordt uitgevoerd door Bpf-Mortel.

2. In geval van vervroeging van de pensioendatum voor 65 jaar vult de aanvullingsregeling aan tot een uitkeringsniveau van ongeveer doch maximaal 70% van het middelloon bij uittreding vanaf 62-jarige leeftijd, waarbij de diensttijd onder de CAO-Mortel bepalend is voor de hoogte van de aanvulling. Bij de bepaling van de hoogte van de aanvulling wordt uitsluitend rekening gehouden met de jaren dat betrokkene werknemer was in de zin van artikel 1 lid e van deze CAO.

Aanvullingsregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder: aanvullingsregeling 55plus

3. Op de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en voldoet aan de referentie-eisen en uitkeringsvoorwaarden, die zijn opgenomen in de in het reglement aanvullingsregeling 55plus, is aanvullingsregeling van toepassing.
4. Deze aanvullingsregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen, hierna te noemen SVM.

ARTIKEL 43 - Premie aanvullingsregeling bij vroegpensioen

Voor de aanvullingsregeling 55plus bedraagt de premie vanaf 2011 2,40% van de pensioengrondslag, waarvan 1/3 deel voor rekening van de werknemer en 2/3 deel voor rekening van de werkgever komt.

ARTIKEL 44 - Levensloop

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

ARTIKEL 45 - Verzekering van het ANW-hiaat

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

ARTIKEL 46 - Spaarloonregeling

De werkgever zal in zijn onderneming faciliteiten voor een spaarloonregeling aan zijn werknemers aanbieden.

ARTIKEL 47 - Sociaal Fonds voor de Mortel- en morteltransportondernemingen

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

ARTIKEL 48 - Aanvullingen op WW-uitkeringen

Een werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering anders dan wegens werkloosheid door weersomstandigheden of die recht heeft op een kortdurende WW-uitkering, komt in aanmerking voor de volgende aanvullingen op zijn uitkering:

- éénmalige aanvulling ter hoogte van 10% over 13 weken;
- aanvulling van de vakantietoeslag tot 100% over de duur van de WW-uitkering, met een maximum van 6 maanden;

De werknemer dient voor deze aanvullingen een aanvraag in te dienen. De nadere voorwaarden voor toekenning van de aanvullingen zijn opgenomen in het Reglement verstrekking WW-aanvullingen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (SFM). De aanvullingen worden gefinancierd uit SFM.

ARTIKEL 49 - Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling

In plaats van de voormalige WAO-hiaatverzekering, die ten gevolge van de invoering van de WIA is komen te vervallen, zijn CAO-partijen een zgn. AP-regeling overeengekomen. Deze verplichte regeling geldt voor alle bedrijven waarop de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen van toepassing is en is vastgelegd in het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie.

BIJLAGE I

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

ARTIKEL 1

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

ARTIKEL 2

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

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

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

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

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

Groep V hoofdmonteur, chauffeur betonpompmixer.

GROEP I

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, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixer en die bovenstaande werkzaamheden nog geen half jaar in de betonmortelindustrie heeft 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. Hulpbankwerker

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

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. **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.

7. **Machineman**

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

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 II

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. **Cementpompmachinist**

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

5. 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 III

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. Bankwerker

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

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 de werknemer, die in staat is alle in het bedrijf voorkomende benzine- en dieselmotoren te demonteren en herstellen; die normaal voorkomende storingen aan de in het bedrijf voorkomende transportmiddelen kan opsporen en verhelpen; die zelfstandig kleppen kan

stellen, ontstekingsmechanismen reviseren, alle reparaties aan remsystemen kan uitvoeren en voorts eenvoudig laswerk zowel autogeen als elektrisch kan verrichten.

GROEP IV

1. Allround bankwerker

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

2. Allround 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.

3. 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.

4. 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.

5. Allround monteur

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

6. Draaier

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

GROEP V

1. Hoofdmonteur

Onder hoofdmonteur wordt verstaan de werknemer, die alle voorkomende reparaties, revisies en andere werkzaamheden aan in het bedrijf voorkomende machinerieën en transportmiddelen zelfstandig kan verrichten en eventuele storingen kan opsporen; die voorts gereedschapswerktuigen als draaibank, freesbank, kleppenslijpmachines en dergelijke kan hanteren; die de administratieve werkzaamheden verbonden aan de werkplaatswerkzaamheden kan uitvoeren en die alle voorkomende werktekeningen kan lezen en 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 artikel 3, beide van toepassing is.

Overige werknemers

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

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen CAO-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

ARTIKEL 3

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

Groep I chauffeur, leidinglegger

Groep II allround chauffeur

Groep III allround chauffeur met ervaring, betonpomp machinist, monteur

Groep IV allround betonpomp machinist, allround monteur

Groep V hoofdbetonpomp machinist, hoofdmonteur

GROEP I

1. Chauffeur

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

2. Leidinglegger

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

gen.

GROEP II

1. Allround chauffeur

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

GROEP III

1. Allround chauffeur met ervaring

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

2. 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.

3. Monteur

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

GROEP IV

1. Allround betonpompmachinist

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

2. Allround monteur

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

GROEP V

1. Hoofdbetonpompmachinist

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

2. Hoofdmonteur

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

Overige werknemers

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

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen CAO-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

ARTIKEL 4 – Lonen

1. Garantieloon

- a. Per 1 juli 2011 worden de garantielonen verhoogd met 1,5 %
Per 1 januari 2012 worden de garantielonen verhoogd met 1 %
Per 1 juli 2012 worden de garantielonen verhoogd met 1 %
Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

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

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,71	€ 548,40	€ 2.193,60	€ 2.376,40
II	13,96	558,40	2.233,60	2.419,73
III	14,24	569,60	2.278,40	2.468,27
IV	14,80	592,00	2.368,00	2.565,33
V	15,29	611,60	2.446,40	2.650,27

met ingang van de eerste volle loonweekⁱ waarin 1 januari 2012 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,85	€ 554,00	€ 2.216,00	€ 2.400,67
II	14,10	564,00	2.256,00	2.444,00
III	14,38	575,20	2.300,80	2.492,53
IV	14,95	598,00	2.392,00	2.591,33
V	15,44	617,60	2.470,40	2.676,27

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 13,99	€ 559,60	€ 2.238,40	€ 2.424,93
II	14,24	569,60	2.278,40	2.468,27
III	14,52	580,80	2.323,20	2.516,80
IV	15,10	604,00	2.416,00	2.617,33
V	15,59	623,60	2.494,40	2.702,27

- c. Een werknemer, die werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een bruto individueel overeengekomen loon exclusief eventuele voorlieden- of meesterknechttoeslag dat minimaal even hoog is als het garantieloon, dat behoort tot de functie, die de werknemer mede vervult, welke recht geeft op het hoogste garantieloon.

Het recht op voornoemde beloning geldt voor de gehele arbeidsduur waarin de werknemer bij de werkgever werkzaam is en gaat in met ingang van de eerste volle loonweek waarin bovenstaande situatie zich voor het eerst voordoet.

- d. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen:

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

Groep I

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

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,23	€ 329,20	€ 1.316,80	€ 1.426,53
17 jaar	70%	9,60	384,00	1.536,00	1.664,00
18 jaar	80%	10,97	438,80	1.755,20	1.901,47
19 jaar	90%	12,34	493,60	1.974,40	2.138,93

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,31	€ 332,40	€ 1.329,60	€ 1.440,40
17 jaar	70%	9,70	388,00	1.552,00	1.681,33
18 jaar	80%	11,08	443,20	1.772,80	1.920,53
19 jaar	90%	12,47	498,80	1.995,20	2.161,47

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,39	€ 335,60	€ 1.342,40	€ 1.454,27
17 jaar	70%	9,79	391,60	1.566,40	1.696,93
18 jaar	80%	11,19	447,60	1.790,40	1.939,60
19 jaar	90%	12,59	503,60	2.014,40	2.182,27

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

Groep II

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

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,38	€ 335,20	€ 1.340,80	€ 1.452,53
17 jaar	70%	9,77	390,80	1.563,20	1.693,47
18 jaar	80%	11,17	446,80	1.787,20	1.936,13
19 jaar	90%	12,56	502,40	2.009,60	2.177,07

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,46	€ 338,40	€ 1.353,60	€ 1.466,40
17 jaar	70%	9,87	394,80	1.579,20	1.710,80
18 jaar	80%	11,28	451,20	1.804,80	1.955,20
19 jaar	90%	12,69	507,60	2.030,40	2.199,60

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,54	€ 341,60	€ 1.366,40	€ 1.480,27
17 jaar	70%	9,97	398,80	1.595,20	1.728,13
18 jaar	80%	11,39	455,60	1.822,40	1.974,27
19 jaar	90%	12,82	512,80	2.051,20	2.222,13

3. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een primaire opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die één jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
4. Aan jeugdige werknemers die blijkens het bezit van vakdiploma's of getuigschriften een voortgezette opleiding met goed gevolg hebben voltooid of in het bezit zijn van een daarmee gelijk te stellen diploma of getuigschrift, moet het loon worden betaald voor jeugdigen die twee jaar ouder zijn dan de betrokken werknemers.
5. Jeugdige werknemers, die een vakopleiding in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs volgen hebben recht op betaald verlof voor het volgen van de vakopleiding.

- e. 1. In afwijking van het in lid a. gestelde betaalt de werkgever een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie.

Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest.

2. De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:

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

Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2011

Leeftijd	22 jaar			
	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 8,71	€ 348,40	€ 1.393,60	€ 1.509,73
tweede 26 wk	10,37	414,80	1.659,20	1.797,47

Leeftijd	23 jaar			
	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 9,64	€ 385,60	€ 1.542,40	€ 1.670,93
tweede 26 wk	11,00	440,00	1.769,00	1.906,67

Inloopschaal vastgesteld op 1 januari 2012

Leeftijd	22 jaar			
	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 8,78	€ 351,20	€ 1.404,80	€ 1.521,87
tweede 26 wk	10,437	418,80	1.675,20	1.814,80

Leeftijd	23 jaar			
	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 9,73	€ 389,20	€ 1.555,80	€ 1.686,53
tweede 26 wk	11,10	444,00	1.776,00	1.924,00

BIJLAGE II

DOOR WERKGEVER EN WERKNEMER IN ACHT TE NEMEN OPZEGGINGSTERMIJNEN

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

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

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

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

BIJLAGE III

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

Artikel 1

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

Artikel 1A

De werkgever zal aan een werknemer, die behoort tot het leidinggevend, toezichthoudend, 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 kennis geven. 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 1 juli 2011 worden de garantielonen verhoogd met 1,5 %
Per 1 januari 2012 worden de garantielonen verhoogd met 1 %
Per 1 juli 2012 worden de garantielonen verhoogd met 1 %.
Deze verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

De maandsalarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen:

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Maandsalarissen

Functie- groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.807,65	€ 2.149,44	€ 34,18	10 jaar
II	1.978,30	2.461,70	48,34	10 jaar
III	2.235,31	2.811,84	57,65	10 jaar
IV	2.406,51	3.242,31	69,65	12 jaar
V	2.662,98	3.518,31	71,28	12 jaar
VI	2.835,28	4.090,37	89,65	14 jaar
VII	3.092,31	4.548,13	97,05	15 jaar

Vierwekensalarissen

Func-tie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.668,60	€ 1.984,10	€ 31,55	10 jaar
II	1.826,12	2.272,34	44,62	10 jaar
III	2.063,36	2.595,54	53,22	10 jaar
IV	2.221,39	2.992,90	64,29	12 jaar
V	2.458,14	3.247,67	65,79	12 jaar
VI	2.617,18	3.775,73	82,75	14 jaar
VII	2.854,44	4.198,27	89,59	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Maandsalarissen

Func-tie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.825,73	€ 2.170,93	€ 34,52	10 jaar
II	1.998,08	2.486,32	48,82	10 jaar
III	2.257,66	2.839,96	58,23	10 jaar
IV	2.430,58	3.274,73	70,35	12 jaar
V	2.689,61	3.553,49	71,99	12 jaar
VI	2.863,63	4.131,27	90,55	14 jaar
VII	3.123,23	4.593,61	98,03	15 jaar

Vierwekensalarissen

Func-tie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.685,29	€ 2.003,94	€ 31,87	10 jaar
II	1.844,38	2.295,06	45,07	10 jaar
III	2.083,99	2.621,50	53,75	10 jaar
IV	2.243,61	3.022,83	64,94	12 jaar
V	2.482,72	3.280,14	66,45	12 jaar
VI	2.643,35	3.813,48	83,58	14 jaar
VII	2.882,98	4.240,26	90,49	15 jaar

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Maandsalarissen

Func-tie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.843,99	€ 2.192,64	€ 34,87	10 jaar
II	2.018,06	2.511,18	49,31	10 jaar
III	2.280,24	2.868,36	58,81	10 jaar
IV	2.454,89	3.307,48	71,05	12 jaar
V	2.716,51	3.589,02	72,71	12 jaar
VI	2.892,27	4.172,58	91,45	14 jaar
VII	3.154,46	4.639,55	99,01	15 jaar

Vierwekensalarissen

Func-tie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
I	€ 1.702,14	€ 2.023,98	€ 32,18	10 jaar
II	1.862,82	2.318,01	45,52	10 jaar
III	2.104,84	2.647,72	54,29	10 jaar
IV	2.266,05	3.053,06	65,58	12 jaar
V	2.507,55	3.312,94	67,12	12 jaar
VI	2.669,79	3.851,61	84,42	14 jaar
VII	2.911,81	4.282,66	91,39	15 jaar

Salarisstaffel voor werknemers beneden de leeftijd van 20 jaar

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

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

De salarissen behorend bij de inloopschaal worden als volgt berekend:

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

Inloopschaal vastgesteld op 1 juli 2011

Leeftijd	22 jaar	
	minimum maandloon	Vierwekenloon
eerste 26 weken	€ 1.366,84	€ 1.255,53
tweede 26 weken	1.513,78	1.385,00

Leeftijd	23 jaar en ouder	
	minimum maandloon	Vierwekenloon
eerste 26 weken	€ 1.528,31	€ 1.404,59
tweede 26 weken	1.621,43	1.484,37

Inloopschaal vastgesteld op 1 januari 2012

Leeftijd	22 jaar minimum maandloon	Vierwekenloon
eerste 26 weken	€ 1.378,63	€ 1.272,58
tweede 26 weken	1.527,67	1.410,16

Leeftijd	23 jaar en ouder Minimum maandloon	Vierwekenloon
eerste 26 weken	€ 1.541,38	€ 1.422,81
tweede 26 weken	1.636,17	1.510,31

Artikel 3

Funciegroepen

Voor het leidinggevend, toezichhoudend, hoger technisch en administratief personeel zijn een zevental funciegroepen 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 funciegroepen.

Groep I

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

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

Voorbeeld functies:

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

Groep II

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

Voorbeeld functies:

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

Groep III

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

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

Voorbeeld functies:

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

Groep IV

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

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

Voorbeeld functies:

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

Groep V

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

Voorbeeld functies:

- Administrateur
Minimaal opleidingsniveau MBA, dan wel MEO
- 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 verantwoordelijkheid verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur dan wel bedrijfsleider.

Voorbeeldfuncties:

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

Groep VII

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

De uitvoering geschiedt met een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en de functie vraagt het ontplooiën van initiatieven op het eigen 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 IV - PROTOCOLLEN

PROTOCOL CAO 2009-2010/1

Arbocatalogus

Vervallen ten gevolge van de totstandkoming van de Arbocatalogus voor de Betonmortelindustrie

PROTOCOL CAO 2006-2007/1

Flexibiliteit

Vervallen.

PROTOCOL CAO 2006-2007/2

Loopbaanbeleid

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

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

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

BIJLAGE V

Werktijdenregeling in de betonmortelindustrie

Voorwaarden aan de werktijdenregeling

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

- de normale arbeidsduur bedraagt 160 uur per vier weken;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt minimaal zes uur;
- de normale arbeidsduur per dag bedraagt maximaal negen uur;
- de normale werktijd dient te liggen tussen 05.00 uur en 18.00 uur;
- de arbeid wordt aangevangen tussen 05.00 en 08.30 uur;
- er kan minimaal vier dagen per week gewerkt worden, mits in die week minimaal 30 uren wordt gewerkt. Een feestdag, vakantiedag of "overwerkdag" dient in het kader van het dienstrooster als werkdag te worden beschouwd;
- de totale 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;
- op zaterdag en zondag wordt niet gewerkt, behoudens overwerk en met goedkeuring (alleen bij overwerk op zondag) van CAO-partijen.
- 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 dienstrooster - met inachtneming van de voorwaarden - vaststelt.

Vaststelling werktijdenregeling conform artikel 11 lid 2.e

In redelijk overleg met de ondernemingsraad kan een van artikel 11 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 loopt de werkweek van maandag tot en met vrijdag.

Daarbij hebben de werkgever en de OR de mogelijkheid overeenstemming te bereiken over de wijze waarop een andere invulling wordt gegeven aan artikel 13 lid 9 voor zover het betreft de omzetting van overwerkuren in vrije tijd of geld. De overige bepalingen van artikel 13 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 13 lid 9 van toepassing.

Overwerk

- De toeslag voor overwerk voor uren tussen 05.00 en 20.00 uur is 30%.
- Zoals reeds eerder vermeld mogen in een periode van vier weken niet meer dan 20 overuren worden gemaakt.
- Ingeval van overwerk worden de overwerkuren in beginsel omgezet in vrije tijd. De werknemer kan echter uitbetaling in geld vragen. Wel dient de werknemer zijn of haar keuze bij de aanvang van een kalenderperiode van vier weken kenbaar te maken aan de werkgever.
- Indien de werknemer kiest voor uitbetaling in vrije tijd, dienen uiterlijk binnen drie maanden na de opbouw van gemaakte overuren deze overuren door middel van hele of halve vrije dagen te worden opgenomen.

Voorbeelden van dienstroosters

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

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

vakdg = vakantiedag 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	<u>36</u>
4	9	9	vd	9	9	<u>160</u>
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>
						<u>160</u>
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>
						<u>153</u>
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>
						<u>160+ 4(overuren)</u>

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

Gewezen dient te worden op artikel 13 lid 5b van de CAO. Dit artikellid bepaalt dat geen sprake is van overwerk, indien de werknemer arbeid verricht buiten de werktijden, aangewezen in het dienstrooster, mits het aantal uren niet uitstijgt boven het aantal uren, zoals vermeld in het dienstrooster en de werktijden blijven binnen 05.00 uur en 18.00 uur. De verschuiving van de arbeidstijden dient uiterlijk daags tevoren aan de werknemer bekend te worden gemaakt.

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

Indien de werknemer de gemaakte overuren in vrije tijd laat uitbetalen geldt dat de verkregen vrije tijd als compensatie voor de gemaakte overuren bedraagt het aantal overuren en daarbij opgeteld de overwerktoeslag. Met andere woorden als een werknemer 5 overuren heeft gemaakt, die alle liggen tussen 05.00 en 20.00 uur dan is hiervoor de vergoeding in vrije tijd: 5 overuren + 30% = 6,5 uren. De werknemer dient - indien hij of zij kiest voor vergoeding in vrije tijd - de gemaakte overuren binnen drie maanden op te nemen.

Wintersluiting

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

Naast deze verplichte vakantiedagen is de werkgever bevoegd zo spoedig mogelijk na 1 september van elk jaar twee verplichte snipperdagen aan te wijzen. **Met ingang van 1 januari 2012 wijzigt 1 september in 1 januari.**

BIJLAGE VI

Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemaktoeslagen werkweek 40 uur (art. 17 lid 12 en art. 28 lid 2 en 3)

Dagdienstvenster:

0.00 uur uur	06.00 uur	18.00	24.00
Dagdienstvenster			

Overurentoeslag:

0.00 uur uur	05.00 uur	20.00 uur	24.00
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 vóór 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 uur	18.00 uur	23.00 uur	24.00
toeslag 0%	ongemaktoeslag 25%	overuren-toeslag 60%	

Ongemaktoeslag:

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

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

Voorbeeld:

15.00 uur	18.00 uur	23.00 uur
toeslag 0%	toeslag 25%	

BIJLAGE VII

Regeling werknemers met 36-urige werkweek

Met ingang van 1 januari 2010 is de normale arbeidsduur voor werknemers vallend onder Bijlage I gewijzigd van 7,2 uur naar 8 uur 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 ingang van 1 januari 2010 voor hem de volgende afwijkende bepalingen:

1. werknemer is geen deeltijdwerknemer zoals bepaald in artikel 1b van de cao.
2. Daar waar in artikel 11 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 artikel 12 is bepaald dat bij een vierdaagse werkweek de normale arbeidsduur per dag 9 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer een arbeidsduur van 8 uur en blijft het mogelijk om gedurende een aantal weken vijf dagen van 8 uur te werken, wanneer werknemer en werkgever hierover overeenstemming hebben.
4. Daar waar in artikel 13 lid 8 is bepaald dat een vrije dag 8 uur en een halve vrije dag 4 uur is, geldt in afwijking hiervan, voor werknemer 7,2 uur respectievelijk 3,6 uur.
5. Daar waar in de artikelen 14, 15 en 16 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.
6. De garantie uur- en betalingsperiode lonen (die zijn gebaseerd op normale arbeidsduur van 8 uur per dag en 40 uur per week) vanaf 1 januari 2010 zijn niet op werknemer van toepassing. Op werknemer zijn de onderstaande garantielonen van toepassing.

De garantielonen voor volwassen werknemers (vanaf 20 jaar):

met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Groep	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
I	€ 13,71	€ 493,56	€ 1.974,24	€ 2.138,76
II	13,96	502,56	2.010,24	2.177,76
III	14,24	512,64	2.050,56	2.221,44
IV	14,80	532,80	2.131,20	2.308,80
V	15,29	550,44	2.201,76	2.385,24

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Groep	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
I	€ 13,85	€ 498,60	€ 1.994,40	€ 2.160,60
II	14,10	507,60	2.030,40	2.199,60
III	14,38	517,68	2.070,72	2.243,28
IV	14,95	538,20	2.152,80	2.333,20
V	15,44	555,84	2.223,36	2.408,64

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Groep	uurloon	weekloon	Vierwekenloon	maandloon
I	€ 13,99	€ 503,64	€ 2.014,56	€ 2.182,44
II	14,24	512,64	2.050,56	2.221,44
III	14,52	522,72	2.090,88	2.265,12
IV	15,10	543,60	2.174,40	2.366,60
V	15,59	561,24	2.244,96	2.432,04

De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen:

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

Groep I

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

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt::

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,23	€ 296,28	€ 1.185,12	€ 1.283,88
17 jaar	70%	9,60	345,60	1.382,40	1.497,60
18 jaar	80%	10,97	394,92	1.579,68	1.711,32
19 jaar	90%	12,34	444,24	1.776,96	1.925,04

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,31	€ 299,16	€ 1.196,64	€ 1.296,36
17 jaar	70%	9,70	349,20	1.396,80	1.513,20
18 jaar	80%	11,08	398,88	1.595,52	1.728,48
19 jaar	90%	12,47	448,92	1.795,68	1.945,32

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,39	€ 302,04	€ 1.208,16	€ 1.308,84
17 jaar	70%	9,79	352,44	1.409,76	1.527,24
18 jaar	80%	11,19	402,84	1.611,36	1.745,64
19 jaar	90%	12,59	453,24	1.812,96	1.964,04

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

Groep II

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

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2011 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,38	€ 301,68	€ 1.206,72	€ 1.307,28
17 jaar	70%	9,77	351,72	1.406,88	1.524,12
18 jaar	80%	11,17	402,12	1.608,48	1.742,52
19 jaar	90%	12,56	452,16	1.808,64	1.959,36

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 januari 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,46	€ 304,56	€ 1.218,24	€ 1.319,76
17 jaar	70%	9,87	355,32	1.421,28	1.539,72
18 jaar	80%	11,28	406,08	1.642,32	1.759,68
19 jaar	90%	12,69	456,84	1.827,36	1.979,64

Met ingang van de eerste volle loonweek waarin 1 juli 2012 valt:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 8,54	€ 307,44	€ 1.229,76	€ 1.332,24
17 jaar	70%	9,97	358,92	1.435,68	1.555,32
18 jaar	80%	11,39	410,04	1.640,16	1.776,84
19 jaar	90%	12,82	461,52	1.846,08	1.999,92

BIJLAGE VIII

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

1. Ziek- en herstelmeldingsprocedure

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

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

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

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

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

2. Eigen verklaring

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

3. Thuisblijven

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

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

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

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

4. Maak bezoek mogelijk

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

5. Het juiste adres

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

6. Verblijf in het buitenland

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

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

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

7. Op het spreekuur komen

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

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

8. Genezing niet belemmeren

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

9. Het verrichten van werkzaamheden

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

10. Hervatten bij herstel

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

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

6. Bezwaren tegen hersteldverklaring

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

Sancties

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

SANCTIEREGLEMENT

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

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

DE 2E MENING

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

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

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

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

MODEL
Eigen Verklaring

Naam:

.....

Adres:

.....

Postcode:

Woonplaats:

.....

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

.....dag200

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

ja / nee *)

b. Is het een bedrijfsongeval?

ja / nee *)

c. Is het een verkeersongeval?

ja / nee *)

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

a. O dag200 *)

b. O onbekend *)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

tel:

Aldus naar waarheid ingevuld d.d. 200

Naam:

.....

Handtekening:

.....

1. *) Doorhalen van niet van toepassing is.

BIJLAGE IX

OVERZICHT VAN BETON- EN BOUWGEORIËNTEERDE OPLEIDINGEN, CURSUSSEN EN TRAININGEN

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

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

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

BOUWKUNDE / TECHNIEK	
Trainingen	Doel
Basiscursus Betonuitvoering	Inzicht bieden in het proces van beton verwerken en nabehandelen
Bekistingen uitvoering	Kennis bijbrengen van diverse uitvoeringsaspecten
Verwerken van beton	Kennis van vaklieden, die zich bezighouden met het verwerken van beton, opfrissen en verrijken

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

BIJLAGE X

VOORBEELD VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

1.
.....

hierna te noemen de werkgever,

en

2.
geboren

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

.....

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

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

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

De werknemer wordt aangenomen voor de functie van:

en op grond hiervan ingedeeld in de functiegroep:

Het bruto individueel loon voor de werknemer bedraagt € bruto per

Aldus in duplo opgemaakt te

..... 200..

De werkgever:

De werknemer:

1) Doorhalen indien geen bedrijfsreglement aanwezig is.

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

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

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

(Handtekening)

BIJLAGE XI

Adressen:

Werkgevers- en werknemersorganisaties

<p>VOBN Vendelier 65 II 3905 PD Veenendaal Postbus 383 3900 AJ Veenendaal (tevens postadres CAO-partijen) 0318 55 74 74 www.gietbouwcentrum.nl e-mail: info@vobn.nl</p>	<p>Cordares CAO-Regelingen Basisweg 10 1043 AP Amsterdam Postbus 8700 1005 AS Amsterdam 020 583 91 15 www.cordares.nl</p> <ul style="list-style-type: none">- Stichting Sociaal Fonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen
<p>FNV Bouw & Infra Houttuinlaan 3 3447 GM Woerden Postbus 520 3440 AM Woerden 0900 368 26 89 of 0900 fnvbouw www.fnvbouw.nl e-mail: info@fnvbouw.nl</p>	<p>Cordares Pensioenen Basisweg 10 1043 AP Amsterdam Postbus 637 1000 EE Amsterdam 020 583 91 16 www.cordares.nl e-mail: pensioenen@cordares.nl</p> <ul style="list-style-type: none">- Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)- Stichting Vroegpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie (020 583 27 77)- Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)
<p>CNV Vakmensen Tiberdreef 4 3561 GG Utrecht Postbus 2525 3500 GM Utrecht 0900 422 26 84</p>	<ul style="list-style-type: none">- Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)- Stichting Vroegpensioenfonds voor de Betonmortelindustrie (020 583 27 77)- Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (020 583 27 77)

BIJLAGE XII

TREFWOORDENLIJST	ARTIKEL	PAGINA
Aansprakelijkheid	6.....	8
– gebruik eigen vervoermiddel		
Adressenlijst organisaties		67
ANW-hiaat.....	45.....	32
Arbeidsduur.....	11, Bijlage V.....	11, 52
Arbeidsomstandigheden.....	30, 31.....	27
Arbeidsongeschiktheid.....	26, 29.....	24, 26
	Bijlage VIII	60
Arbeidsovereenkomst.....	9.1.....	10
– beëindiging van de.....	-9.3.....	10
Bedrijfsgezondheidszorg.....	29.....	26
Bedrijfssluiting.....	7.....	8
– collectieve.....	15.4.....	17
Bovenwettelijke uitkering.....	26.....	24
Cursussen, vergoeding kosten		
– op verzoek van werkgever.....	37.....	30
– op verzoek van werknemer.....	38.....	30
– overzicht cursusaanbod.....	Bijlage IX.....	64
Deeltijd.....	1.i.....	6
	11 lid.3.a,.....	12
Definities.....	1.....	5
Diplomatoeslag.....	32.5.....	28
EHBO/Bedrijfshulpverlening.....	32.1.....	28
Dienstjarentoeslag.....	32.2.....	28
Dienstrooster.....	11.2, 11.3.....	12
	13.1, 13.2.....	13, 14
	13.5, 13.11.....	14, 15
Dispensaties.....	4,5.4.....	7
Eindejaarsuitkering WAO/IVA.....	26.1.e.....	24
Feestdagen.....	14.....	15
Functie-indeling.....	Bijlage I.....	34
	Bijlage III.....	45
Fusie.....	7.....	8
Garantielonen.....	1.k.....	6
	Bijlage I, art. 4.....	40
Indiensttreding.....	9.....	10
Inloopschaal.....	Bijlage I, art. 4.e.....	43
	Bijlage III, art. 2.3.....	47
Jeugdige werknemers.....	20.1.....	21

– Garantielonen.....	Bijlage I, art.4,1.d.....	41
Levensloop.....	44.....	32
Loopduur.....	2.....	6
Maaltijd.....	32.7.....	29
Ongemakentoeslag.....	11.1.c.....	11
	13.11.....	15
	24.2.....	23
	24.4.....	23
	Bijlage VI.....	55
Ongevallenverzekering.....	27.....	25
Onwerkbaar weer.....	25.....	23
Ontslag		
– Collectief.....	9.5.....	10
– Onrechtmatig.....	9.6.....	10
Opleidingen, cursussen en trainingen.....	Bijlage IX.....	64
Opzegging.....	9.4.....	10
	Bijlage II	
Oudere werknemers.....	12.....	13
	13.6.....	14
	15.2.....	16
Overlijdensuitkering.....	28.2.....	25
Overwerk.....	13, Bijlage V.....	13, 52
– Toeslag		
	24.3.....	23
	Bijlage V.....	52
	Bijlage VI.....	55
Pensioen.....	42, 43.....	31, 32
Prestatietoeslag.....	21.....	22
Proeftijd.....	9.2.....	10
Reiskosten.....	16.3.....	20
	33, 34.....	29
Reisuren.....	34.....	30
Reïntegratiebonus.....	26.1.c.....	24
Sanctiereglement bij bedrijfsvoorschriften.....	Bijlage VIII.....	60
Schade werknemer.....	32.4.....	28
Schadevrij rijden, premie.....	22.....	22
Scholing.....	35, 36, 37, 38, 39, 40....	30, 31
	Bijlage IX.....	64
SFM.....	47.....	33
Spaarloon.....	46.....	32
Uitzendkrachten.....	10.....	11
Vakantiedagen	15.2, 15,4	
Vakantietoeslag.....	23.....	22
Vakbondsactiviteiten in de onderneming.....	8.....	9
Vakbondscontributie.....	8.5.....	9
Vergoedingen en toeslagen.....	32.....	28

Verlof en vrijaf.....	15.....	15
– Geoorloofd met behoud van loon.....	16.....	9
– Bijzonder.....	17.....	20
Verplichtingen		
– van werkgevers- en werknemers(organisaties).....	5.....	7
Verschoven werktijd.....	13.11.....	15
– ongemaktoeslag.....	24.2, 24.4.....	23
Vroegpensioen.....	44.....	32
Werkingsfeer.....	3.....	6
Werkkleding.....	32.3.....	28
Werktijden.....	11.....	11
– regeling.....	Bijlage V.....	52
Wintersluiting.....	Bijlage V.....	52
WW-uitkering, aanvullingen op.....	48.....	33
Zorgverlof		
– palliatief.....	15.10.....	18
– kortdurend.....	15.11.....	18
– onbetaald.....	15.12.....	18
