

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE BETONPOMPBEDRIJVEN
1 JANUARI 2025 T/M 31 DECEMBER 2026

WERKGEVERS- en WERKNEMERSORGANISATIES

BBB (Branchevereniging Betonpomp Bedrijven)

POSTBUS 194, 3440 AD WOERDEN
ZAAGMOLENLAAN 20, 3447 GS WOERDEN
TEL.: 0318-557487
E-MAIL: info@betonpompbedrijven.nl
INTERNET: www.betonpompbedrijven.nl

FNV (Federatie Nederlands Vakbeweging)

FNV CENTRAAL VAKBONDSHUIS
POSTBUS 9208, 3506 GE UTRECHT
HERTOGSWETERING 159, 3543 AS UTRECHT
TEL: 088 - 368 0 368 (publieksinformatie)
INTERNET: www.fnv.nl

CNV

POSTBUS 2525, 3500 GM UTRECHT
TIBERDREEF 4, 3561 GG UTRECHT
TEL.: 030-7511007
FAX : 030-7511509
E-MAIL: info@cnv.nl
INTERNET: www.cnv.nl

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de betonpompbedrijven

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Duur van de overeenkomst	6
Artikel 3	Werkings sfeer	6
Artikel 4	Dispensaties	6
Artikel 5	Algemene verplichtingen	7
Artikel 6	Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel	7
Artikel 7	Fusie en bedrijfssluiting	8
Artikel 8	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	8
Artikel 9	Indiensttreding en ontslag	10
Artikel 10	Uitzendkrachten	10
Artikel 11	Arbeidsduur en werktijden	11
Artikel 12	Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder	11
Artikel 13	Overwerk en verschoven werktijd	12
Artikel 14	Feestdagen	14
Artikel 15	Verlof en vrijaf	14
Artikel 16	Geen arbeid met behoud van loon	17
Artikel 17	Bijzonder verlof	19
Artikel 18	Indeling der werknemers in groepen, garantielonen	20
Artikel 19	Aanvullende loonbepalingen	20
Artikel 20	Prestatietoeslag	20
Artikel 21	Duurzame inzetbaarheids-voucher	20
Artikel 22	Vakantietoeslag	20
Artikel 23	Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag	21
Artikel 24	Onwerkbaar weer	22
Artikel 25	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 26	Ongevallenverzekering	24
Artikel 27	Voorzieningen bij overlijden	25
Artikel 28	Bedrijfsgezondheidszorg	25
Artikel 29	RI&E/Arbocatalogus	26
Artikel 30	Preventiemedewerker	26
Artikel 31	Vergoedingen en toeslagen	27
Artikel 32	Reiskostenvergoedingen	28
Artikel 33	Tegemoetkoming aanvullende zorgverzekering	28
Artikel 34	Functioneringsgesprek en scholingsdagen	29
Artikel 35	Opleidingsplan	29
Artikel 36	Cursussen op verzoek van de werkgever	29
Artikel 37	Cursussen op verzoek van de werknemer	29
Artikel 38	Vakopleiding	29
Artikel 39	Pensioen	30
Artikel 40	Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling	30
Artikel 41	Verzekering van het ANW-hiaat	30
Artikel 42	Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling	30
Artikel 43	Reparatie 3 ^e WW-jaar	30
Artikel 44	Vakbondscontributie	30
Bijlage I	Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de betonpompbedrijven, voor zover niet vallend onder Bijlage II van deze cao	31
Bijlage II	Functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel	38
Bijlage III	Protocolafspraken	43
Bijlage IV	Rekenvoorbeelden	44
Bijlage V	Urensystematiek	45

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BETONPOMPBEDRIJVEN

Tussen de ondergetekenden:

De Branchevereniging Betonpomp Bedrijven, gevestigd te Woerden;

als partij ter ene zijde en

Federatie Nederlands Vakbeweging (FNV), gevestigd te Utrecht;
CNV, 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 fabrieksmatig 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. **Schuimbeton**

Onder schuimbeton wordt verstaan een al dan niet fabrieksmatig vervaardigde basisspecie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling, bestaande uit het bindmiddel cement, de toeslagmaterialen fijn zand, en/of fijne toeslagmaterialen en water en eventueel hulpstoffen dan wel vulstoffen ter beïnvloeding van bepaalde eigenschappen ter verkrijging van een gevraagde kwaliteit. Ten behoeve van de specifieke toepassing wordt hier nadien schuimmiddel of polystyreen aan toegevoegd.

c. **Vloespecie**

Een vloespecie is een vloeibare, zelf nivellerende zandcement specie met een laag soortgelijk gewicht ter vervaardiging van een werkvloer waarop een betonwapening kan worden gesteld.

d. **Partijen**

Werkgevers- en werknemersorganisaties die deze cao hebben ondertekend.

e. **Werknemersorganisaties**

De werknemersorganisaties partij bij deze cao.

f. **Betonpompbedrijf**

Iedere onderneming die zich bezighoudt met:

1. het verpompen (en transporteren) van betonmortel met gebruikmaking van mixer- of aanhanger-, stationaire en/of giekpompen,
 2. het leveren, samenstellen, verpompen, storten en afwerken van schuimbeton,
 3. het leveren, samenstellen, verpompen, storten en afwerken van vloespecie,
 4. het bij derden inzetten van betonpompmachinisten die bij de onderneming in dienstbetrekking zijn, inclusief huurmaterieel of
 5. een combinatie van de hierboven genoemde werkzaamheden,
- en bij deze werkzaamheden in overwegende mate is gericht op dienstverlening voor of aan derden op het gebied van betonmortel of betonmorteltransport respectievelijk productie van schuimbeton of vloespecie voor of aan derden, waarbij:
- de hoofdactiviteit van de onderneming het verpompen van betonmortel, schuimbeton of vloespecie door betonpompmachinisten betreft, met gebruikmaking van leidingen/ slangen en/of (rond)verdeeltielen, gemeten in kuubs;
 - het transport van natte betonmortel of basisspecie met betonmixers of betonpompen wordt gezien als uitvloeisel van de dienstverlening;
 - het samenstellen van schuimbeton of vloespecie wordt gezien als productie voor of aan derden.

Cao voor de betonpompbedrijven: 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

g. **Werkgever**

1. Elke Nederlandse natuurlijke of rechtspersoon, die in Nederland het betonpompbedrijf uitoefent en die niet valt onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra.
2. Als de onderneming naast het betonpompbedrijf andere werkzaamheden uitoefent, die niet vallen onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra, geldt het volgende:
 - a. Als er geen zelfstandige bedrijfsonderdelen zijn en de werkzaamheden van de onderneming bestaan hoofdzakelijk uit het betonpompbedrijf, dan is de onderneming een werkgever in de zin van deze cao.
 - b. Als in een zelfstandig bedrijfsonderdeel naast het betonpompbedrijf andere werkzaamheden worden uitgeoefend en de werkzaamheden van het bedrijfsonderdeel bestaan hoofdzakelijk uit het betonpompbedrijf, dan geldt het zelfstandig bedrijfsonderdeel als werkgever in de zin van deze cao. Een zelfstandig bedrijfsonderdeel waarin niet hoofdzakelijk het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend, geldt niet als werkgever in de zin van deze cao.
 - c. Als in ieder zelfstandig bedrijfsonderdeel andere werkzaamheden worden uitgeoefend, dan geldt het zelfstandig bedrijfsonderdeel waarin het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend als werkgever in de zin van deze cao.

Zelfstandige bedrijfsonderdelen worden aanwezig geacht als iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd.

Of in een onderneming of in een zelfstandig bedrijfsonderdeel hoofdzakelijk het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend, wordt bepaald door een vergelijking van de verloonde bedragen in de uitoefening van het betonpompbedrijf respectievelijk de uitoefening van de andere werkzaamheden.

h. **Werknemer**

Hij/zij die in Nederland in dienst is bij een werkgever als bedoeld in lid g van dit artikel, met uitzondering van directeurengrootaandeelhouders (dga's), stagiair(e)s aan wie geen loon wordt betaald, vakantiewerkers en daarmee gelijk te stellen personen.

i. **Volwassen werknemer**

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

j. **Jeugdige werknemer**

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

k. **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.

l. **Personeelsvertegenwoordiging**

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

m. **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.

n. **Bruto overeengekomen loon**

Onder het bruto overeengekomen loon wordt verstaan het vast individueel overeengekomen loon, alsmede de overeengekomen prestatietoelage.

o. **Betalingsperiode**

De gangbare betalingsperiode is een maand of vier weken.

p. **bpfBOUW**

Het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

q. **UWV**

De uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen.

r. **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 2025 tot en met 31 december 2026. De cao eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.

ARTIKEL 3 – Werkingssfeer

- a. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op werknemers, als gedefinieerd in artikel 1 lid h.
- b. Op leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel zijn de volgende artikelen niet van toepassing:
De artikelen 1 lid m en n [garantieloon, bruto overeengekomen loon]
Artikel 11 lid 1.b laatste zin, lid 2 [ongemakkentoeslag, dienstrooster]
Artikel 24 [Onwerkbaar weer]
Artikel 32 lid 3 [vergoeding duur reis bij terbeschikkingstelling vervoermiddel]
Bijlage I (functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de betonpompbedrijven, voor zover niet vallend onder Bijlage II (functieclassificatie- en beloningssysteem voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel)

ARTIKEL 4 – Dispensaties

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van een werkgever (of groep van werkgevers), die partij is bij een andere rechtsgeldige cao, dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de cao. Cao-partijen geven hiermee uitvoering aan het advies van de Stichting van de Arbeid om dispensatie van een bedrijfstak-cao bij voorkeur zelf en transparant te regelen.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat van cao-partijen:
Cao-partijen in de betonpompenbranche
Tav het secretariaat
Postbus 194
3440 AD WOERDEN
3. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - de naam en het adres van de verzoeker;
 - de ondertekening door verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - de motivering van het verzoek;
 - de dagtekening.
4. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst kan worden ingediend door een werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige cao en die meent dat toepassing van (bepalingen van) deze cao vanwege zwaarwegende argumenten redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) geleverd kan worden. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de werkgever (of groep van werkgevers) op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder deze cao vallen. De andere cao dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan deze cao.
5. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. Cao-partijen nemen binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van twee maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.
7. Het secretariaat van cao-partijen zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan verzoeker.
8. De dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN

ARTIKEL 5 – Algemene verplichtingen

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. De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder.
4. De werkgever zal personen uitsluitend in dienst nemen tegen voorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze cao.
5. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.
6. De werkgever is als regel verplicht de werknemer die op basis van (een) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd in dienst is, na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, mits de werknemer naar behoren functioneert.
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. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover derden.
7. 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.
8. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid, het welzijn en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
9. Werknemer moet voor nevenwerkzaamheden (schriftelijk) goedkeuring vragen aan de werkgever. Werkgever kan de hiertoe vereiste toestemming alleen weigeren op grond van objectieve redenen. Hiervan kan onder meer sprake zijn als die voorgenomen nevenwerkzaamheden
 - een goede uitoefening van de functie bij werkgever belemmeren,
 - onverenigbaar zijn met de belangen van de werkgever danwel de belangen van derden of
 - strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet.
10. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent danwel redelijkerwijs had moeten kennen of voor zover hij wordt verplicht om deze kennis geheim te houden.

ARTIKEL 6 – Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel

1. 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, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. 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.

3. Het bepaalde in lid 2 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.

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 2015 in acht nemen.
2. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten worden genomen, met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten en de daaruit eventueel voor werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de in artikel 8 lid 2 genoemde werknemers, alsmede met de ondernemingsraad.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers hierbij te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, alsmede na ingewonnen advies van de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dienen te worden gehouden en welke voorzieningen in verband hiermede kunnen worden getroffen.

ARTIKEL 8 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Indien één of meer van de vakverenigingen, bedoeld als partijen ter andere zijde, de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever t.b.v. het onderhouden van de contacten door de werknemersorganisaties met hun leden in de onderneming, daartoe de mogelijkheden verlenen.
2. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (het zogenaamde bedrijvenwerk).
3. De werkgever zal erop toezien dat geen werknemer, die lid is van één der vakverenigingen als bedoeld in lid 2, nadelige invloed van zijn positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van zijn/haar taak in het bedoelde vakbondswerk in het bedrijf.
4. In beginsel worden vakbondsvergaderingen buiten werktijd gehouden.
5. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten..
6. Vergaderingen voor het stellen van kandidaten voor de personeelsvertegenwoordiging en cao-ledenvergaderingen kunnen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, gedeeltelijk in werktijd plaatsvinden door deze te laten aanvangen 1 uur voor het einde van de werktijd.
7. De in lid 2 bedoelde bestuursleden kunnen in een door de werkgever vast stellen bedrijfsruimte buiten werktijd contact hebben met de leden van de vakverenigingen.
8. De in lid 2 bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.
9. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden in de onderneming nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik worden gemaakt; alvorens hiervan gebruik gemaakt wordt, dient overleg te worden gepleegd met een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris.

10. Indien een werknemer, kaderlid van een der werknemersorganisaties, zal gaan deelnemen aan een door de desbetreffende werknemersorganisatie gegeven cursus krijgt hij hiervoor, na schriftelijk verzoek door de desbetreffende werknemersorganisatie vrijaf met behoud van inkomen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

HOOFDSTUK 3 – DIENSTVERBAND

ARTIKEL 9 - Indiensttreding en ontslag

1. **Dienstverband**

Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd.

2. **Proeftijd**

Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Indien een proeftijd overeengekomen wordt, dan bedraagt deze afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst:

Duur arbeidsovereenkomst	Proeftijd
≤ 6 maanden of minder	Geen
≥ 6 maanden en < 2 jaar	1 maand
> 2 jaar	2 maanden

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**

Opzegging kan uitsluitend geschieden tegen de laatste dag van de kalenderweek en vindt bij voorkeur schriftelijk plaats. De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen is afhankelijk van de tijd dat de werknemer in dienst is geweest en bedraagt:

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
< 5 jaar	1 maand
≥ 5 jaar en < 10 jaar	2 maanden
≥ 10 jaar en < 15 jaar	3 maanden
≥ 15 jaar	4 maanden

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

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. **Beëindiging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid**

In geval van arbeidsongeschiktheid gelden voor beëindiging van het dienstverband de relevante bepalingen van artikel 7:670 BW.

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 31 lid 2, alsmede volgens Bijlage I artikel 3 dan wel Bijlage II artikel 2 van deze cao toepast. Dit doet niet af aan de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
2. Aan voltijd uitzendkrachten die langer dan 6 maanden door een werkgever zijn ingeleend, wordt door de betreffende werkgever een voltijd dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.
3. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan door ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in vaste dienstverbanden bij de werkgever.
4. Zij die elders reeds een volledige dienstbetrekking hebben, mogen niet als uitzendkrachten worden ingehuurd.

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 11 - Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

a. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. In afwijking van het in dit lid bepaalde kan de normale arbeidsduur 173,33 uur per maand of 160 uur per vier weken bedragen, op basis van een spaarurensystematiek.

Voor de werknemer die op 1 januari 2010 de eenmalige keuze heeft gemaakt om 36 uur per week te blijven werken, blijven de overeengekomen afwijkende bepalingen van kracht, tenzij deze anders verkiest.

b. Dagdienstvenster

Het normale dagdienstvenster loopt van 06.00 uur tot 18.00 uur, van maandag tot en met vrijdag. Wanneer de werknemer buiten het dagdienstvenster werkt gelden de ongemaktoeslagen volgens artikel 23 lid 2 en Bijlage IV.

2. Dienstrooster

Een dienstrooster is een door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling voor de duur van tenminste één werkweek, zoals deze aan het einde van de werkweek daaraan voorafgaand zal zijn vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt. Indien dit rooster door onvoorziene omstandigheden niet uitgevoerd kan worden, zal de wijziging van het rooster minimaal één dag voorafgaand aan de betreffende werkdag aan de werknemer bekend gemaakt worden.

3. Dienstrooster en deeltijd werken

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 of minder dan 173,33 uur per maand, doch niet minder dan 60 uur per kalenderperiode van vier weken of minder dan 65 uur per maand. De procesmatigheid in de bedrijfstak levert een zwaarwegend belang op om deze ondergrens te hanteren.

4. Spaarurensystematiek

De werkgever kan op bedrijfsniveau met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging - en bij afwezigheid daarvan - met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers, een spaarurensystematiek afspreken, met behoud van het garantieloon voor de werknemer. Deze systematiek maakt het mogelijk om de interne flexibiliteit binnen betonpompbedrijven te vergroten, met behoud van werkgelegenheid voor de vaste medewerkers. Binnen een spaarurensystematiek wordt gewerkt met een bedrijfsurenpot – en indien daar op bedrijfsniveau behoefte aan bestaat tevens met een persoonlijke urenpot – nader uit te werken in een bedrijfsregeling met vast te stellen minima en maxima. In deze systematiek is een negatief urensaldo niet toegestaan. Zie bijlage V bij deze cao voor een rekenvoorbeeld.

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

1. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek. 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 wordt gewerkt, kan tot de mogelijkheden behoren. Werkgever en werknemer dienen hierover voorafgaand aan het betreffende jaar overeenstemming te bereiken over het aantal te kopen dagen en de inroostering daarvan.
2. In het kader van de pensioenregeling dienen werkgever en werknemer de pensioenpremie te blijven betalen zoals die verschuldigd zou zijn geweest bij voortzetting van de eerdere situatie.

3. 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:

- boven 9 uur per dag
- boven 160 uur per vier weken of 173,33 uur per maand.

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

2. Overwerk en maximale arbeidstijd

De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt. Werkgever en werknemer zullen hiermee bij de inrichting van de dienstrooster en de arbeidstijd rekening houden.

3. Overwerk op zondag en christelijke feestdagen

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

4. Overwerk in het loon begrepen

De werkgever kan met een werknemer die is ingedeeld in de salariscategorieën V, VI of VII van bijlage II 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 salariscategorieën blijven onverminderd van kracht.

Het totaal van het in de 12 voorafgaande maanden of 13 voorafgaande perioden betaalde loon en de vakantietoeslag moet op grond van artikel 16 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag minimaal 108% van het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon zijn over alle uren die de medewerker in die periode heeft gewerkt. Onder loon wordt hierbij verstaan het loon als bedoeld in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

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 06.00 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 beloning

De toeslagen voor overwerk zijn beschreven in artikel 23 lid 3.

8. **Verschoven werktijd**

Op de normale werkuren, vallend buiten het dagdienstvenster is de ongemakkentoeslag van toepassing zoals beschreven in artikel 23 lid 2. Voor daarboven gewerkte uren gelden de overwerkbepalingen zoals beschreven in dit artikel. Voor deze uren treedt de overwerktoeslag in de plaats van de ongemakkentoeslag.

9. **Rekenvoorbeelden**

In bijlage IV bij deze cao zijn een aantal rekenvoorbeelden gegeven voor de berekening van overuren- en ongemakkentoeslagen.

HOOFDSTUK 5 – VERLOF EN FEESTDAGEN

ARTIKEL 14 – Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en eens in de 5 jaar (in lustrumjaren) 5 mei.
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 15 - Verlof en vrijaf

1. **Vakantie**
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. **Aantal vakantiedagen**
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op het navolgende aantal vakantiedagen met behoud van loon:

Werknemers jonger dan 18 jaar	29 werkdagen
werknemers van 18 t/m 49 jaar	25 werkdagen
werknemers van 50 jaar	26 werkdagen
werknemers van 51 jaar	27 werkdagen
werknemers van 52 jaar	28 werkdagen
werknemers van 53 jaar	29 werkdagen
werknemers van 54 jaar	30 werkdagen
werknemers van 55 jaar	32 werkdagen
werknemers van 56 jaar	33 werkdagen
werknemers van 57 jaar	34 werkdagen
werknemers van 58 jaar	35 werkdagen
werknemers van 59 jaar en ouder	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 januari.
 - c. De werknemer die gedurende het vakantiejaar in of uit dienst treedt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid a genoemde vakantiedagen.
3. **Aaneengesloten vakantie**
 - a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. De periode van 3 weken kan op verzoek van de werknemer worden verlengd met 1 week in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De periode van deze vakantie wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Voor zover mogelijk zal dit plaatsvinden vóór 1 december van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie. Bij de vaststelling zal een eventuele regionale bedrijfssluiting van bouwbedrijven in de regio van de werkgever worden betrokken. In die gevallen waarbij er sprake is van een (collectieve) bedrijfssluiting kan de werknemer in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, daarnaast in een andere periode van het jaar een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken vakantie opnemen voor zover de werknemer over voldoende vakantie- en verlofdagen beschikt.

- b. Ingeval een werknemer, indien het onder a bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer, behoudens de werknemer genoemd onder c:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel 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 inhaalen 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 er bij een collectieve sluiting van zijn locatie geen mogelijkheden zijn om op een andere locatie werkzaamheden te verrichten zal het tekort aan vakantie op dat moment worden aangevuld.
 - d. Indien de werknemer de hem toekomende aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen vóór 30 april volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
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. De werkgever is gerechtigd om bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, maximaal 2 collectieve vakantiedagen vast te stellen.
 - d. De data voor eventueel overblijvende vakantiedagen (zogenaamde vrije vakantiedagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
 - e. Is de werknemer in staat geweest om vakantiedagen op te nemen en heeft hij dat niet gedaan, dan vervallen de wettelijke vakantiedagen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt een vervalt termijn van 5 jaar.
 - f. 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 vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**
- a. Het in artikel 15 lid 2 bedoelde aantal vakantiedagen wordt verminderd met 1/12 deel voor elke maand danwel met 1/13 deel voor elke periode van vier weken gedurende welke de werknemer geen recht heeft op loon.
 - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een van de oorzaken als genoemd in artikel 7:635 BW.
 - c. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens langdurige ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op zijn wettelijke vakantiedagen (dit is vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week). Voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op deze vakantiedagen over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht.
 - d. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van sub-lid b 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 vanwege:
- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, 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 in sub a genoemde gevallen niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van 7: 629 BW en de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal 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 toekomstige vakantiedagen op te nemen. Deze vakantie mag niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.
- b. Een eventueel tekort of overschot aan vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.
8. **Berekening bedrag doorbetaald loon en vergoeding**
Met betrekking tot het doorbetalen van het loon, als bedoeld in lid 2 en met betrekking tot het bedrag, als bedoeld in lid 7 sub b, wordt in het kader van dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 7:610 BW juncto 7:639 lid 1 BW.
9. **Uitvoeringsbepalingen**
De werkgever kan bepalen, dat de werknemer de aanvraag voor (een) vakantiedag(en) binnen een bepaalde termijn voor begeerde datum moet indienen. Indien de werkgever deze aanvraag niet kan honoreren, dan dient hij dit binnen twee weken schriftelijk te melden aan de werknemer. Bij het achterwege blijven van deze melding is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
10. **Langdurend zorgverlof**
De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken onbetaald verlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden wanneer een partner of kind of een andere persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 van de Wet Arbeid en Zorg levensbedreigend ziek is of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 van de Wet Arbeid en Zorg die ziek of hulpbehoevend is. De werkgever willicht dit verzoek in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De overige bepalingen van afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing. In geval van onbetaald verlof wordt gedurende maximaal de eerste 10 verlofdagen per jaar de deelname aan de pensioenregeling, voortvloeiend uit het dienstverband, op dezelfde wijze als tijdens het dienstverband voortgezet.

11. 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 nemen ten aanzien van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot.

12. 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.

13. Verlof in verband met geboorte

- a. De werknemer heeft de dag(en) van de bevalling van de echtgenote of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont - dan wel degene van wie hij het kind erkent - recht op bevallingsverlof, in de vorm van doorbetaald calamiteitenverlof conform artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg.
- b. Naast het onder a. genoemde verlof heeft de werknemer het recht op doorbetaald verlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, naar wens van de werknemer op te nemen binnen vier weken na bevalling van de echtgenote of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
- c. Naast het onder a. en b. genoemde verlof heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon, mits hij voorafgaand aan dit verlof gebruik heeft gemaakt van het doorbetaald geboorteverlof onder b. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Tijdens het verlof krijgt de werknemer een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van het dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon).

ARTIKEL 16 – Geen arbeid met behoud van loon

1. Gedurende de tijd welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, behoudt de werknemer zijn recht op loon, tenzij het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. Ten aanzien van het recht op loon tijdens het opnemen van verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), geldt hetgeen in die wet bepaald is.
3. In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 25.
4. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen (calamiteiten);
 - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden.
 - de uitoefening van het actief kiesrecht.

De werkgever mag de werknemer vragen om achteraf aan te tonen dat het verlof nodig was.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
- spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg (Wazo);
- noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wazo.

5. 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 op diens gemachtigde met opgaaf van redenen van het verzuim kennis geeft:

1.	Bij ondertrouw voorafgaand aan huwelijk van de werknemer 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
2.	Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in artikel 13, 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.	2 werkdagen
3.	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
4.	Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer:	1 werkdag
5.	Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer:	1 werkdag
6.	Bij overlijden van de echtgenoot / echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of bij het overlijden van een ongehuwd inwonend kind, stief-, adoptie- of pleegkind.	4 werkdagen
7.	Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 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 dagen worden uitgebreid.	2 werkdagen
8.	Bij overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een gehuwd of uitwonend eigen kind, 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
9.	Voor het afleggen van een vakexamen: Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.	de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag
10.	Voor dokters- en tandartsbezoek indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer: maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.	maximaal 2 uur per bezoek
11.	Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek met de werkgever wordt vastgesteld:	in overleg
12.	Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever:	1 werkdag
13.	Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende reden en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest:	ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend

6. 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 garantie uurloon volgens artikel 3 van bijlage I, eventueel verhoogd met oververdiensten volgens artikel 20 van deze cao in de voorafgaande 13 weken. Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel geldt het overeengekomen loon met inachtneming van bijlage II.

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 18 - Indeling der werknemers in groepen, garantielonen

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

ARTIKEL 19 - Aanvullende loonbepalingen

1. Herziening garantieloon dan wel salaris jeugdige werknemers

Het garantieloon dan wel salaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van dag van zijn verjaardag herzien.

2. 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 23 van deze cao respectievelijk het overeengekomen salaris.

ARTIKEL 20 - Prestatietoeslag

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

ARTIKEL 21 – Duurzame inzetbaarheids-voucher

Met ingang van 1 januari 2020 is de premie schadevrij werken omgezet in een Duurzame Inzetbaarheids-voucher (DI-voucher). Iedere werknemer in de betonpompenbranche heeft jaarlijks recht op een Duurzame Inzetbaarheids-voucher, ter hoogte van € 350 per jaar. Werknemers kunnen deze voucher benutten om duurzaam inzetbaar te blijven.

De voucher kan ook worden aangewend voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding buiten de sector.

Bij besteding worden deze vouchers netto uitgekeerd, voor zover dit fiscaal is toegestaan.

De vouchers mogen worden gespaard, tot een maximaal DI-budget van € 3.500.

Vanaf de leeftijd van 55 jaar mogen deze vouchers worden omgezet in tijd en worden aangewend om verlof te sparen of om eerder te kunnen stoppen met werken dan wel om minder te kunnen werken.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het resterende DI-budget evenals het reeds opgenomen DI-budget niet op de transitievergoeding in mindering wordt gebracht.

Het niet opgenomen DI-budget wordt uitbetaald tegen het tarief bijzondere beloningen.

ARTIKEL 22 – Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest 8% van 52x het bruto individueel overeengekomen weekloon dat werd genoten in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand. Een en ander behoudens maatregelen van de overheid ter zake van de vakantietoeslag.

Voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel bedraagt de vakantietoeslag 8% van het bruto jaarsalaris dat werd genoten in de periode van 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand.

Het totaal van het in de 12 voorafgaande maanden of 13 voorafgaande perioden betaalde loon en de vakantietoeslag moet op grond van artikel 16 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag minimaal 108% van het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon zijn over alle uren die de medewerker in die periode heeft gewerkt. Onder loon wordt hierbij verstaan het loon als bedoeld in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De werknemers, die in de periode van 1 juni tot en met 31 mei (gedeeltelijk) in deeltijd werkzaam zijn geweest, ontvangen een vakantietoeslag naar rato van het gewerkte deeltijdpercentage voor het gedeelte van deze periode waarin zij deeltijder waren.
3. De werknemers, die na aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn getreden, ontvangen een vakantietoeslag naar rato.
4. Bij beëindiging van het dienstverband, ook in geval van proeftijd, heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag als bedoeld in lid 1, tot de datum van uitdiensttreding en voor zover deze toeslag nog niet ontvangen is.
5. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand juni of, indien er geen bedrijfsvakantie wordt gegeven, in de periode waarin de overige werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vakantie op te nemen, doch uiterlijk in de maand juni.

ARTIKEL 23 - Verschoven werktijd (toeslagen) en overwerktoeslag

1. Uurinkomen

Onder uurinkomen in de zin van dit artikel wordt verstaan het garantieuurloon respectievelijk het overeengekomen salaris op uurbasis. Op basis hiervan worden de toeslagen berekend.

2. Ongemakkentoeslag

Indien werknemer op basis van artikel 13 recht heeft op een ongemakkentoeslag gelden de volgende percentages:

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

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 overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 5.00 en 20.00 uur
- II. 60% voor overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 05.00 uur
- III. 100% voor overwerken 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 overwerk 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.

Met ingang van 1 juli 2025 vervalt bovenstaande tekst van artikel 23 lid 3. In plaats daarvan komt artikel 23 lid 3 met ingang van 1 juli 2025 als volgt te luiden:

Overwerktoeslag

Als er op basis van artikel 13 sprake is van overwerk kan de werknemer kiezen tussen beloning in geld of compensatie in vrije tijd.

Als de werknemer kiest voor beloning in geld dan heeft hij voor de gewerkte overuren naast de betaling van zijn uurloon recht op een toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- I. 50% voor overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 5.00 en 20.00 uur;
- II. 60% voor overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 05.00 uur;
- III. 100% voor overwerken 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 overwerk verricht op een op zaterdag of zondag vallende feestdag.

Als de werknemer kiest voor compensatie in vrije tijd heeft hij recht op evenveel compenserende vrije uren als het aantal overwerken dat hij gewerkt heeft vermeerderd met

- I. 30% vrije tijd plus een toeslag van 20% in geld of een toeslag van 50% in geld voor overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 5.00 en 20.00 uur. De toeslag van 20% kan niet worden omgezet in vrije tijd;
- II. 60% vrije tijd of een toeslag van 60% in geld voor overwerken op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 05.00 uur;
- III. 100% vrije tijd of een toeslag van 100% in geld voor overwerken 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% vrije tijd of een toeslag van 150% in geld voor overwerk verricht op een op zaterdag of zondag vallende feestdag.

De toeslag in geld wordt berekend over het aantal overuren * het uurloon.

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

4. Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag

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

ARTIKEL 24 –Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt of en zo ja, hoe lang het onwerkbaar weer is.
Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- b. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
- c. Wanneer de werkgever op grond van artikel 24 lid 2 sub f en lid 3 sub e niet verplicht is het loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening.
- d. De werkgever zal in een dergelijk geval aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de WW-uitkering tot 100% van het vast overeengekomen loon of salaris.
- e. Bepalend voor de vaststelling van een onwerkbaar weer dag is de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

Bij vorst, ijzel of sneeuw

2. a. De hiernavolgende bepalingen gelden voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover er niet kan worden gewerkt:
 - vanwege of ten gevolge van vorst;
 - vanwege of ten gevolge de aanwezigheid van ijzel of sneeuw op de werkplek.
- b. Als onwerkbaar weer dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege of ten gevolge van vorst of de aanwezigheid van ijzel of sneeuw niet wordt gewerkt.
- c. Er is sprake van vorst indien één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
 - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
 - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;Als bovengenoemde vorstnormen niet zijn gehaald, wordt ook van vorst gesproken als de gevoelstemperatuur om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur -6,0° Celsius of lager is.
- d. Er is sprake van ijzel of sneeuw op de werkplek, als er volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werklocatie, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt, sprake is van ijzel of sneeuw.
- e. Het risico van onwerkbaar weer komt gedurende de eerste 2 onwerkbaar weer dagen per werknemer in een winterseizoen voor rekening van de werkgever.
- f. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW lid 1 en lid 3 – niet gehouden is om het voor deze dagen evenredige deel van het overeengekomen loon of salaris door te betalen.
- g. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen die boven het aantal van 2 per werknemer uitgaan kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Bij andere buitengewone natuurlijke omstandigheden

3. a. De hiernavolgende bepalingen gelden:
 - voor het tijdvak lopende van 1 januari tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar); én

- voor zover vanwege of ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet wordt gewerkt, anders dan genoemd onder lid 2 en met uitzondering van de weersomstandigheid overvloedige regenval.
- b. Als onwerkbaar weer dag wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege andere buitengewone natuurlijke omstandigheden niet wordt gewerkt.
- c. Van een direct verband tussen andere buitengewone natuurlijke omstandigheden en het werk is sprake indien:
 - het storten op hoogte wordt gestaakt als gevolg van een windsnelheid van 13,8 meter per seconde of meer (bij zeer krachtige windstoten) of een windkracht van 6 of meer op de Schaal van Beaufort (bij harde tot stormachtige wind, zware tot zeer zware storm of orkaankracht), gedurende 5 uur op één dag.
- d. Het risico van andere buitengewone natuurlijke omstandigheden komt gedurende de eerste 2 dagen per werknemer in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever.
- e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 per werknemer geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW, lid 1 en lid 3 – niet gehouden is om het voor deze dagen evenredige deel van het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
- f. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Melding onwerkbaar weer

4. a. Van iedere dag waarop een werknemer de arbeid niet kan verrichten als gevolg van onwerkbaar weer doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij UWV middels het daarvoor door UWV beschikbaar gestelde formulier.
- b. Deze melding dient vóór 10:00 uur in de ochtend binnen te zijn bij UWV en geldt voor de gehele dag.
- c. Op dagen waarop de werknemer op verzoek van de werkgever vervangende werkzaamheden verricht, blijft een onwerkbaar weer melding bij UWV achterwege.
- d. Bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik door UWV geldt de vrijstelling niet of kan de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht met terugwerkende kracht komen te vervallen tot de aanvang van de betreffende omstandigheid.

HOOFDSTUK 7 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 25 - Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet (ZW), de Wet verbetering poortwachter en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

1. a. Loondoorbetaling 1e ziektejaar

Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende het 1e ziektejaar maximaal 52 weken 100% van het individueel overeengekomen loon.

Onder individueel overeengekomen loon wordt hier verstaan het naar tijdruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 7:629 BW. Dit omvat in ieder geval het bruto individueel overeengekomen loon ex art. 1 lid n. eventueel verhoogd met de oververdiensten volgens art. 23 lid 3 en art. 31 lid 2 en 3 van deze cao. Indien de werknemer overwerk heeft verricht op minimaal 75% van het aantal gewerkte dagen in het jaar, voorafgaand aan de eerste ziekte dag, wordt bij de bepaling van het door te betalen loon bij arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met het gemiddeld aantal overwerkuren in de voorafgaande 13 weken.

b. Loondoorbetaling 2e ziektejaar

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

c. Reïntegratiebonus

Een werknemer die tijdens de tweede 52 weken arbeidsongeschiktheid voor minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur duurzaam (minimaal 3 maanden zonder terugval) 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.

Op het moment dat bfpBouw overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel vervalt bovenstaande tekst van artikel 25 lid 1 sub d. In plaats daarvan komt artikel 25 lid 1 sub d op dat moment te luiden:

Premie-inleg pensioen

De premie-inleg voor het pensioen tijdens het tweede ziektejaar vindt plaats op basis van 100% van het bruto individueel overeengekomen loon.

2. **Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden**

Indien en 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 26 – 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 de werknemer. Op deze bedragen zijn de geldende belasting- en sociale wetten van toepassing.

Het verzekerde bedrag dient te worden uitgekeerd in geval van blijvende invaliditeit aan 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.

ARTIKEL 27 - Voorzieningen bij overlijden

1. Vervoer stoffelijk overschot

In geval een werknemer tijdens het werk dan wel op weg naar of van het werk overlijdt, zal 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 7:674 BW.
- 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 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
- 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 28 – 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.
2. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid/ arbeidsomstandigheden in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid/ arbeidsomstandigheden en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging regelingen opstellen.
3. De werkgever is eenmaal in de drie jaar verplicht de werknemers van 30 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen om deel te nemen aan een Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Deelname door de werknemer is vrijwillig.
4. De werkgever is eenmaal in de drie jaar verplicht de werknemers van 30 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen om het PAGO uit te breiden met een adviesgesprek over duurzame inzetbaarheid (adviesgesprek DIA). In dit persoonlijk gesprek kunnen werknemers aangeven wat zij nodig hebben om veilig en gezond te kunnen blijven werken in de betonpompbranche of om

door te leren (loopbaanontwikkeling). Dit gesprek dient te resulteren in een persoonlijk actieplan voor de werknemer. De plus op het PAGO die met dit aanbod wordt beoogd, kan worden belegd bij Vollandis of bij een aanbieder die in een gelijkwaardig aanbod voorziet.

ARTIKEL 29 – RI&E/Arbo-catalogus

Op grond van de Arbowet- en regelgeving moet de werkgever een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) met een bijbehorend plan van aanpak maken. Bij het maken en uitvoeren van het plan van aanpak kan de werkgever gebruik maken van het RI&E-instrument zoals die is erkend voor Betonmortelfabrikanten respectievelijk van de Arbocatalogus Betonmortel.

ARTIKEL 30 – Preventiemedewerker

Elke werkgever moet zich, volgens de Arbowet- en regelgeving, bij laten staan door een of meer deskundige werknemers, de preventiemedewerker(s). De preventiemedewerker werkt mee aan het verrichten en opstellen van een RI&E.

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 meewerken aan het verrichten en opstellen van een RI&E;
- 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 31 - Vergoedingen en toeslagen

1. **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 bedraagt € 0,16 per uur.
2. **Diplomatoeslag EHBO en/of Bedrijfshulpverlening**
Werknemers in het bezit van een geldig algemeen erkend EHBO-diploma ontvangen hiervoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt € 4,75 per week. Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2025 € 4,83 per week. Deze toeslag wordt overeenkomstig lid 8 steeds per 1 juli verhoogd.
Werknemers die de cursus Bedrijfshulpverlening met goed gevolg hebben afgesloten, hebben recht op de toeslag voor het EHBO-diploma. Indien een werknemer zowel het diploma Bedrijfshulpverlening als het EHBO-diploma bezit, heeft hij recht op éénmaal deze toeslag.
3. **Dienstjarentoeslag**
De werkgever zal aan de werknemer, die vijf jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de betonpompbedrijven, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag bedraagt € 4,82 per week. Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2025 € 4,90 per week. Deze toeslag wordt overeenkomstig lid 8 steeds per 1 juli verhoogd.
De werkgever zal aan de werknemer die tien jaar ononderbroken in dienst is geweest bij één of meer werkgevers in de betonpompbedrijven, een dienstjarentoeslag verstrekken. Deze toeslag bedraagt € 8,42 per week. Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2025 € 8,57 per week. Deze toeslag wordt overeenkomstig lid 8 steeds per 1 juli verhoogd.
De genoemde dienstjarentoeslagen bij een ononderbroken dienstverband van vijf respectievelijk tien jaar kunnen niet cumuleren.
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.
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. **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 € 16,35.
6. **Thuiswerkvergoeding**
Als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de werknemer thuis mag werken, geldt een vergoeding per thuiswerkdag conform het maximaal toegestane fiscaal vrijgestelde bedrag per thuiswerkdag in enig kalenderjaar. In 2025 is het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag € 2,40 per dag.
7. **Stagevergoeding**
Stagiaires hebben recht op een stagevergoeding van minimaal € 500 bruto per maand op basis van een voltijd stage (40 uur). Deze stagevergoeding geldt voor MBO-, HBO- en WO-studenten.
8. **Indexering**
De onkostenvergoedingen genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel worden geïndexeerd met het stijgingspercentage van het afgeleide consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens. De verhogingen worden vastgesteld per 1 juli (prijsindexcijfer april t.o.v. oktober van het voorgaande jaar).

ARTIKEL 32 - Reiskostenvergoedingen

1. Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van openbaar of eigen vervoer geldt per feitelijk gewerkte dag een vergoeding van het maximaal fiscaal onbelaste bedrag per kilometer in enig kalenderjaar met een maximum van 75 kilometer per enkele reis. In 2025 is het maximaal fiscaal onbelaste bedrag € 0,23 per kilometer. Stijgt het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer, dan gaat de woon-werkvergoeding met dezelfde verhoging omhoog. Er geldt een minimale vergoeding van € 2,62 per feitelijk gewerkte dag.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van een eigen vervoermiddel ten behoeve van de werkzaamheden, niet behorend tot het woon-werkverkeer, ontvangt hiervoor een vergoeding van € 0,42 per kilometer.
3. De werknemer, die als bestuurder van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.

ARTIKEL 33 – Tegemoetkoming aanvullende zorgverzekering

De werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van de aanvullende zorgverzekering, onder jaarlijkse overlegging van de verzekeringspolis aan de werkgever. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald. De tegemoetkoming bedraagt € 105,50 netto per verzekerde werknemer per jaar. De tegemoetkoming geldt voor de werknemer ongeacht de omvang van het dienstverband: de tegemoetkoming wordt dus niet naar rato uitgekeerd. Dit betreft een minimumregeling. Het staat de werkgever vrij om hier in positieve zin voor de werknemer (naar boven) van af te wijken.

HOOFDSTUK 9 - SCHOLING

ARTIKEL 34 - 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. Dit maximum is niet van toepassing als er sprake is van verplichte opleiding, waaronder opleiding als bedoeld in artikel 7:611a BW.

ARTIKEL 35 – 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.

ARTIKEL 36 - Cursussen op verzoek van de werkgever

Cursussen op verzoek van de werkgever dienen in principe onder werktijd plaats te vinden. Voor zover een cursus in de avonden plaatsvindt, worden deze uren vergoed. De cursuskosten zijn volledig voor rekening van de werkgever, maar kunnen voor maximaal 50% op de werknemer worden verhaald indien deze zich niet voldoende inzet. Dit verhaal is niet mogelijk als er sprake is van verplichte opleiding, waaronder opleiding als bedoeld in 7:611a BW. 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 37 - 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 38 - 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.

HOOFDSTUK 10 - COLLECTIEVE REGELINGEN

ARTIKEL 39 - Pensioen

1. De betonpompenbranche kent regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW).
2. De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van bpfBOUW.
De voorwaarden voor deelneming en de rechten en verplichtingen op basis van de regelingen zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen en statuten van bpfBOUW.
3. De pensioenregeling is, tot het moment waarop bpfBOUW overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel, gebaseerd op middelloon.

ARTIKEL 40 - Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling

1. Vanaf 1 januari 2006 tot 1 januari 2021 gold er een aanvullingsregeling betonmortel (55- regeling) voor deelnemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren. Deze regeling werd uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid en wordt in 2021/2022 afgewikkeld.
2. Een beroep op deze aanvullingsregeling met terugwerkende kracht is nog steeds mogelijk voor de werknemer die tijdens de looptijd van deze aanvullingsregeling voldeed aan de voorwaarden ervan.

ARTIKEL 41 - 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. De werknemer heeft, na inhouding van de premie op zijn loon, minimaal recht op betaling van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

ARTIKEL 42 - Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling

De werknemer die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, komt in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen, mits aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan. Tijdens de periode van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw (gedeeltelijk) voortgezet. De werknemer is voor zover hij arbeidsongeschikt is in dat geval geen premie meer verschuldigd.

Op het moment dat bfpBouw overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel vervalt bovenstaande tekst van artikel 42. In plaats daarvan komt artikel 42 op dat moment te luiden:

De werknemer die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, komt in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen, mits aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan. Tijdens de periode van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de premie-inleg (gedeeltelijk) voortgezet. De werknemer is voor zover hij arbeidsongeschikt is in dat geval geen premie meer verschuldigd.

ARTIKEL 43 - Reparatie 3^e WW-jaar

Voor werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen worden is de duur en de opbouw van de WW gerepareerd. Cao-partijen hebben zich door middel van een deelnameovereenkomst aangesloten bij de cao inzake Private Aanvulling WW en WGA van de stichting PAWW.

ARTIKEL 44 – Vakbondscontributie

De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer en op vertoon van zijn bewijs van betaling, eenmaal per jaar de kosten van de vakbondscontributie.
Hiertoe verrekent de werkgever de door hem betaalde vakbondscontributie met het brutosalaris van de werknemer. Het brutosalaris van de werknemer wordt in dat geval op vrijwillige basis verlaagd met het bedrag van de contributie. Vervolgens ontvangt de werknemer voor deze contributie een netto vergoeding.

BIJLAGE I

Functieclassificatie- en beloningssysteem voor het personeel, werkzaam in de betonpompbedrijven, voor zover niet vallend onder Bijlage II van deze cao

ARTIKEL 1

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

ARTIKEL 2

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

Functie	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
Leidinglegger	onder toezicht en leiding				
Betonpompmachinist		in opleiding	Zelfstandig	allround	Hoofd
Mixerchauffeur (besturen)	zelfstandig paar mixers	Allround alle mixers	allround met ervaring		
Chauffeur betonpompmixer (combifunctie besturen en bedienen)			zelfstandig	allround	Hoofd
Schuimbetonvloeroperator			in opleiding	zelfstandig	Allround
Monteur			Zelfstandig	allround	Hoofd

GROEP I

1. **Leidinglegger**

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

2. **Mixerchauffeur**

Onder mixerchauffeur wordt verstaan de werknemer, die zelfstandig is belast met het besturen van één of meer types betonmixers.

GROEP II

1. **Betonpompmachinist in opleiding**

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

2. **Allround mixerchauffeur**

Onder allround mixerchauffeur wordt verstaan de werknemer, die zelfstandig is belast met het besturen van alle voorkomende types van betonmixers. Hij moet tevens in staat zijn om het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten.

GROEP III

1. **Betonpompmachinist**

Onder betonpompmachinist wordt verstaan de werknemer, die zelfstandig 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.

2. **Allround mixerchauffeur met ervaring**

Onder allround mixerchauffeur met ervaring wordt verstaan de werknemer, die tenminste een half jaar belast is met het besturen van alle voorkomende types van betonmixers. Hij moet tevens in staat zijn om het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten.

3. **Chauffeur betonpompmixer**

Onder chauffeur betonpompmixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround mixerchauffeur met ervaring en de functie betonpompmachinist van toepassing is. Hij is zelfstandig is belast met het besturen van één of meer types van betonpompmixers. Tevens is hij zelfstandig belast met de bediening van betonpompen. Hij moet alle voorkomende werkzaamheden, zoals het laden en lossen, het leggen en verleggen van de transportleidingen, alsmede het schoonmaken hiervan, verrichten. Daarnaast is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting.

4. **Schuimbetonvloermedewerker in opleiding**

Onder schuimbetonvloermedewerker in opleiding wordt verstaan een werknemer, die onder toezicht is belast met het verpompen, storten en afwerken van schuimbetonvloeren

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

2. **Allround chauffeur betonpompmixer**

Onder allround chauffeur betonpompmixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround mixerchauffeur met ervaring en allround betonpompmachinist van toepassing is. Hij is belast met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen en deze tevens zelfstandig kan bedienen. Hij is belast met het bedienen van alle voorkomende types betonpompen, waaronder de betonpompen met giek en is voorts medeverantwoordelijk 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.

3. **Schuimbetonvloerenoperator**

Onder schuimbetonvloerenoperator wordt verstaan een werknemer, die zelfstandig is belast met het verpompen, storten en afwerken van schuimbetonvloeren.

4. **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.

3. Allround schuimbetonvloerenoperator

Onder allround schuimbetonvloerenoperator wordt verstaan een werknemer, die speciaal is belast met het verpompen, storten en afwerken van schuimbetonvloeren. Hij is belast met de leiding en draagt alle verantwoordelijkheid voor de vervaardiging en de samenstelling van het schuimbeton en de kwaliteitscontrole hierop.

4. Hoofd chauffeur betonpomp mixer

Onder hoofd chauffeur betonpomp mixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround chauffeur betonpomp mixer en de functie hoofdbetonpomp machinst van toepassing is. Hij is belast met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen en deze tevens zelfstandig kan bedienen. Hij is belast met het bedienen van alle voorkomende types betonpompen, waaronder de betonpompen met giek en is voorts medeverantwoordelijk voor de goede gang van zaken voor wat betreft het pompen van mortels. Hij is 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.

5. Overige werknemers

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

ARTIKEL 3 - Lonen

Garantieloon

- a. De garantie week- en uurlonen voor volwassen werknemers (vanaf 20-jarige leeftijd) bedragen met ingang van 1 januari 2025:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 18,77	€ 750,80	€ 3.003,20	€ 3.253,47
II	€ 19,06	€ 762,40	€ 3.049,60	€ 3.303,73
III	€ 19,47	€ 778,80	€ 3.115,20	€ 3.374,80
IV	€ 20,25	€ 810,00	€ 3.240,00	€ 3.510,00
V	€ 20,90	€ 836,00	€ 3.344,00	€ 3.622,67

- b. 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 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.
- e. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen met ingang van 1 januari 2025:

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

Groep I

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

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 11,26	€ 450,40	€ 1.801,60	€ 1.951,73
17 jaar	70%	€ 13,14	€ 525,60	€ 2.102,40	€ 2.277,60
18 jaar	80%	€ 15,02	€ 600,80	€ 2.403,20	€ 2.603,47
19 jaar	90%	€ 16,89	€ 675,60	€ 2.702,40	€ 2.927,60

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.

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	60%	€ 11,44	€ 457,60	€ 1.830,40	€ 1.982,93
17 jaar	70%	€ 13,34	€ 533,60	€ 2.134,40	€ 2.312,27
18 jaar	80%	€ 15,25	€ 610,00	€ 2.440,00	€ 2.643,33
19 jaar	90%	€ 17,15	€ 686,00	€ 2.744,00	€ 2.972,67

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) per uur vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het uurloon volgens Groep I. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

Hierbij geldt:

- het weekloon is gelijk aan 40x het uurloon,
- het vierwekenloon is gelijk aan 4x het weekloon,
- het maandloon is gelijk aan 13/12x het vierwekenloon.

Inloopschaal per 1 januari 2025

Leeftijd	≥ 20 jaar Uurloon	Weekloon	vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 15,28	€ 611,20	€ 2.444,80	€ 2.648,53
tweede 26 wk	€ 16,45	€ 658,00	€ 2.632,00	€ 2.851,33

Met ingang van 1 juli 2025 vervalt bovenstaande tekst van artikel 3. In plaats daarvan komt artikel 3 met ingang van 1 juli 2025 als volgt te luiden:

ARTIKEL 3 - Lonen

Garantieloon

- a. De garantie week- en uurlonen voor volwassen werknemers (vanaf 18-jarige leeftijd) bedragen met ingang van 1 juli 2025:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 18,77	€ 750,80	€ 3.003,20	€ 3.253,47
II	€ 19,06	€ 762,40	€ 3.049,60	€ 3.303,73
III	€ 19,47	€ 778,80	€ 3.115,20	€ 3.374,80
IV	€ 20,25	€ 810,00	€ 3.240,00	€ 3.510,00
V	€ 20,90	€ 836,00	€ 3.344,00	€ 3.622,67

- b. De garantielonen worden met ingang van 1 januari 2026 met 6% verhoogd. De garantielonen bedragen per 1 januari 2026:

Groepen	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
I	€ 19,90	€ 796,00	€ 3.184,00	€ 3.449,33
II	€ 20,20	€ 808,00	€ 3.232,00	€ 3.501,33
III	€ 20,64	€ 825,60	€ 3.302,40	€ 3.577,60
IV	€ 21,47	€ 858,80	€ 3.435,20	€ 3.721,47
V	€ 22,15	€ 886,00	€ 3.544,00	€ 3.839,33

- 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 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. 1. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen met ingang van 1 juli 2025:

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

Groep I

De staffel is geënt op groep I volwassen werknemers vanaf 18-jarige leeftijd:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	80%	€ 15,02	€ 600,80	€ 2.403,20	€ 2.603,47
17 jaar	90%	€ 16,89	€ 675,60	€ 2.702,40	€ 2.927,60

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 18-jarige leeftijd.

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	80%	€ 15,25	€ 610,00	€ 2.440,00	€ 2.643,33
17 jaar	90%	€ 17,15	€ 686,00	€ 2.744,00	€ 2.972,67

2. De garantielonen worden met ingang van 1 januari 2026 met 6% verhoogd. De garantielonen voor jeugdige werknemers bedragen met ingang van 1 januari 2026:
 1. Voor niet in opleiding zijnde jeugdigen (met 5-daagse werkweek) dat wil zeggen jeugdige werknemers met wie geen leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs is aangegaan:

Groep I

De staffel is geënt op groep I volwassen werknemers vanaf 18-jarige leeftijd:

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	80%	€ 15,92	€ 636,80	€ 2.547,20	€ 2.759,47
17 jaar	90%	€ 17,91	€ 716,40	€ 2.865,60	€ 3.104,40

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 18-jarige leeftijd.

Leeftijd	Leeftijdstaffel	Uurloon	Weekloon	Vierwekenloon	Maandloon
16 jaar	80%	€ 16,16	€ 646,40	€ 2.585,60	€ 2.801,07
17 jaar	90%	€ 18,18	€ 727,20	€ 2.908,80	€ 3.151,20

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) per uur vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het uurloon volgens Groep I. Gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

Hierbij geldt:

- het weekloon is gelijk aan 40x het uurloon,
- het vierwekenloon is gelijk aan 4x het weekloon,
- het maandloon is gelijk aan 13/12x het vierwekenloon.

Inloopschaal per 1 juli 2025

Leeftijd	≥ 18 jaar Uurloon	Weekloon	vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 15,49	€ 619,60	€ 2.478,40	€ 2.684,93
tweede 26 wk	€ 16,59	€ 663,60	€ 2.654,40	€ 2.875,60

Inloopschaal per 1 januari 2026

Leeftijd	≥ 18 jaar Uurloon	Weekloon	vierwekenloon	maandloon
eerste 26 wk	€ 16,01	€ 640,40	€ 2.561,60	€ 2.775,07
tweede 26 wk	€ 17,31	€ 692,40	€ 2.769,60	€ 3.000,40

BIJLAGE II

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 in de betonpompbedrijven.

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. De salarissen voor werknemers van 20 jaar en ouder bedragen per 1 januari 2025:

Maandsalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 2.867,05	€ 3.365,64	€ 62,32	8 jaar
III	€ 3.056,12	€ 3.844,33	€ 78,82	10 jaar
IV	€ 3.290,18	€ 4.432,89	€ 95,23	12 jaar
V	€ 3.640,81	€ 4.810,20	€ 97,45	12 jaar
VI	€ 3.876,39	€ 5.592,33	€ 122,57	14 jaar
VII	€ 4.227,79	€ 6.218,19	€ 132,69	15 jaar

Vierwekensalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 2.646,52	€ 3.106,74	€ 57,53	8 jaar
III	€ 2.821,01	€ 3.548,62	€ 72,76	10 jaar
IV	€ 3.037,08	€ 4.091,89	€ 87,90	12 jaar
V	€ 3.360,76	€ 4.440,19	€ 89,95	12 jaar
VI	€ 3.578,20	€ 5.162,16	€ 113,14	14 jaar
VII	€ 3.902,58	€ 5.739,86	€ 122,49	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) per uur vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het uurloon volgens Groep II, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%.

Hierbij geldt:

- het vierwekenloon is gelijk aan 160x het uurloon,
- het maandloon is gelijk aan 13/12x het vierwekenloon.

Inloopschaal per 1 januari 2025

Leeftijd	≥ 18 jaar uurloon	maandloon	vierwekenloon
eerste 26 wk	€ 14,68	€ 2.544,53	€ 2.348,80
tweede 26 wk	€ 15,30	€ 2.652,00	€ 2.448,00

Met ingang van 1 juli 2025 vervalt bovenstaande tekst van artikel 2. In plaats daarvan komt artikel 2 met ingang van 1 juli 2025 als volgt te luiden:

Artikel 2.

De werkgever zal aan de werknemer van 18 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 18 jaar of ouder één of meer periodieken worden toegekend.

1. Aan de werknemer van 18 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.

De salarissen voor werknemers van 18 jaar en ouder bedragen per 1 juli 2025:

Maandsalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 2.867,05	€ 3.365,64	€ 62,32	8 jaar
III	€ 3.056,12	€ 3.844,33	€ 78,82	10 jaar
IV	€ 3.290,18	€ 4.432,89	€ 95,23	12 jaar
V	€ 3.640,81	€ 4.810,20	€ 97,45	12 jaar
VI	€ 3.876,39	€ 5.592,33	€ 122,57	14 jaar
VII	€ 4.227,79	€ 6.218,19	€ 132,69	15 jaar

Vierwekensalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 2.646,52	€ 3.106,74	€ 57,53	8 jaar
III	€ 2.821,01	€ 3.548,62	€ 72,76	10 jaar
IV	€ 3.037,08	€ 4.091,89	€ 87,90	12 jaar
V	€ 3.360,76	€ 4.440,19	€ 89,95	12 jaar
VI	€ 3.578,20	€ 5.162,16	€ 113,14	14 jaar
VII	€ 3.902,58	€ 5.739,86	€ 122,49	15 jaar

Salarisstaffel voor werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar

Leeftijd	Staffel
16 jaar	80%
17 jaar	90%

2. De garantielonen worden met ingang van 1 januari 2026 met 6% verhoogd. De salarissen voor werknemers van 18 jaar en ouder bedragen per 1 januari 2026:

Maandsalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 3.039,07	€ 3.567,58	€ 66,06	8 jaar
III	€ 3.239,49	€ 4.074,99	€ 83,55	10 jaar
IV	€ 3.487,59	€ 4.698,86	€ 100,94	12 jaar
V	€ 3.859,26	€ 5.098,81	€ 103,30	12 jaar
VI	€ 4.108,97	€ 5.927,87	€ 129,92	14 jaar
VII	€ 4.481,46	€ 6.591,28	€ 140,65	15 jaar

Vierwekensalarissen

Functie-groepen	Minimum	Maximum	Min. Stapgrootte per jaar	Lengte functieschaal
II	€ 2.805,31	€ 3.293,14	€ 60,98	8 jaar
III	€ 2.990,27	€ 3.761,54	€ 77,13	10 jaar
IV	€ 3.219,30	€ 4.337,40	€ 93,18	12 jaar
V	€ 3.562,41	€ 4.706,60	€ 95,35	12 jaar
VI	€ 3.792,89	€ 5.471,89	€ 119,93	14 jaar
VII	€ 4.136,73	€ 6.084,25	€ 129,83	15 jaar

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) per uur vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het uurloon volgens Groep II, gedurende de tweede 26 weken van het dienstverband bedraagt dit verhogingspercentage 50%

Hierbij geldt:

- het vierwekenloon is gelijk aan 160x het uurloon,
- het maandloon is gelijk aan 13/12x het vierwekenloon.

Inloopschaal per 1 juli 2025

Leeftijd	≥ 18 jaar uurloon	maandloon	vierwekenloon
eerste 26 wk	€ 14,94	€ 2.589,60	€ 2.390,40
tweede 26 wk	€ 15,47	€ 2.681,47	€ 2.475,20

Inloopschaal per 1 januari 2026

Leeftijd	≥ 18 jaar uurloon	maandloon	vierwekenloon
eerste 26 wk	€ 15,42	€ 2.672,80	€ 2.467,20
tweede 26 wk	€ 16,12	€ 2.794,13	€ 2.579,20

Artikel 3

Functiegroepen

Voor het leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel zijn een zestal functiegroepen II tot en met VII onderscheiden. Per groep wordt een omschrijving gegeven van de aard van de werkzaamheden en de daarvoor benodigde kennis en ervaring.

Groep II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden, waarvoor enige algemene ontwikkeling en praktijkervaring noodzakelijk is. 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.

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.

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.

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.

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 ontplooien van initiatieven op het eigen werkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of medewerkers en kan direct verantwoording verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur dan wel bedrijfsleider.

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 ontplooien 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.

BIJLAGE III – Protocolafspraken

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in, die tot opdracht krijgt om gedurende de looptijd van de cao zorg te dragen voor implementatie van de reeds gemaakte cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid.

Hierbij wordt de door werkgevers en werknemers in de jaren 2021 en 2022 getroffen reservering van 2% van de pensioengrondslag als beschikbaar budget beschouwd voor faciliteiten of voorzieningen op sectorniveau. Ook de bestedingsdoeleinden van de DI-voucher per werknemer maken onderdeel uit van deze verkenning.

Verlofsparen

Als onderdeel van deze verkenning naar duurzame inzetbaarheid bezien cao-partijen tevens de mogelijkheden tot extra verlofopbouw. Het pensioenakkoord gaat het mogelijk maken om belastingvrij meer verlof te sparen. Werknemers die hier gebruik van maken, kunnen dan eerder met pensioen. Het dient daarbij te gaan om een vorm van verlofsparen, die geen nadelen voor werkgevers of voor werknemers heeft. De mogelijkheid om aan te sluiten bij het tijdspaarfonds in de bouw maakt onderdeel uit van deze verkenning.

Handhaving

Cao-partijen zijn voornemens om de cao algemeen verbindend te laten verklaren. Zodra dit rond is, maken cao-partijen handhaving van de cao tot een speerpunt.

BIJLAGE IV – Rekenvoorbeelden

Rekenvoorbeelden overwerk- en ongemakkentoeslagen werkweek 40 uur (artikel 11 lid 1, artikel 13 en artikel 23 lid 2 en 3)

Dagdienstvenster:

0.00 uur	06.00 uur	18.00 uur	24.00 uur
	Dagdienstvenster		

Overurentoeslag:

0.00 uur	05.00 uur	20.00 uur	24.00 uur
Toeslag 60%	Toeslag 30%	Toeslag 60%	

Uren boven 9 uur per dag, welke vallen binnen deze blokken krijgen de aangegeven toeslag.

Indien er sprake is van een dienstrooster, waarin meer dan 9 uur per dag wordt gewerkt, bijvoorbeeld in een weekrooster van 4 x 10 uur, dan is er pas sprake van overurentoeslag indien meer dan het aantal uren volgens rooster wordt gewerkt.

Ongemakkentoeslag:

0.00 uur	06.00 uur	18.00 uur	24.00 uur
Toeslag 30%	Toeslag 0%	Ongemakkentoeslag 30%	

Zodra het aantal arbeidsuren uitgaat boven 9 uur per dag is er sprake van overurentoeslag en niet van ongemakkentoeslag.

Voorbeelden:

Een werknemer die werkt van 15.00 tot 23.00 uur ontvangt voor de vijf uren die hij werkt tussen 18.00 en 23.00 uur 30% ongemakkentoeslag.

15.00 uur	18.00 uur	23.00 uur
Toeslag 0%	Ongemakkentoeslag 30%	

Een werknemer die werkt van 10.00 tot 21.00 uur ontvangt voor de uren die hij overwerkt boven 9 uur per dag 30% overurentoeslag voor het uur tussen 19.00 en 20.00 uur en 60% overurentoeslag voor het uur tussen 20.00 en 21.00 uur.

10.00 uur	19.00 uur	20.00 uur	21.00 uur
Toeslag 0%	Overurentoeslag 30%	Overurentoeslag 60%	

Een werknemer die werkt van 14.00 uur tot 24.00 uur ontvangt voor de vijf uren die hij werkt tussen 18.00 en 23.00 uur 30% ongemakkentoeslag en voor het uur dat hij werkt boven 9 uur per dag (het uur tussen 23.00 en 24.00 uur) een overurentoeslag van 60%.

14.00 uur	18.00 uur	23.00 uur	24.00 uur
Toeslag 0%	Ongemakkentoeslag 30%	Overurentoeslag 60%	

BIJLAGE V – Urensystematiek

Op bedrijfsniveau kan de werkgever met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging - en bij afwezigheid daarvan - met een representatieve vertegenwoordiging van de werknemers, een spaarurensystematiek afspreken, met behoud van het garantieloon voor de werknemer.

Deze spaarurensystematiek maakt het mogelijk om de interne flexibiliteit binnen betonpompbedrijven te vergroten, met behoud van werkgelegenheid voor de vaste medewerkers. Binnen deze systematiek bedraagt de normale arbeidsduur 173,33 uur per maand of 160 uur per vier weken. In deze systematiek is een negatief urensaldo niet toegestaan.

Binnen deze spaarurensystematiek wordt gewerkt met een bedrijfsurenpot, nader uit te werken in een bedrijfsregeling met vast te stellen minima en maxima. De bedrijfsurenpot fungeert als buffer om ten alle tijde het salaris dat behoort bij het aantal basisuren te kunnen garanderen, ook als er een (gedeelte van) de dag of de week geen werk is.

Rekenvoorbeeld

In het hiernavolgende rekenvoorbeeld bedraagt de bedrijfspot minimaal 40 uur. De werknemer kan het verschil ten opzichte van zijn voorgaande urentegoed naar keuze uit laten betalen of opsparen als verlof, voor zover dit minimum behouden blijft. Op deze wijze wordt rekening gehouden met de levensfase waarin werknemers verkeren. Uitbetaling van het urentegoed komt bovenop het garantieloon per periode.

In oktober 2026 werkt een werknemer in vier weken tijd 204,5 uur. Op 2 oktober 2026 werkt hij een verschoven dienst en begint en eindigt hij later met werken. 7 oktober 2026 is er geen werk en worden er in dit bedrijf in overleg met de ondernemingsraad 6 uur afgeschreven uit de urenpot. Op 11 oktober 2026 geniet de werknemer een snipperdag, ten laste van zijn verloftegoed.

De betrokken werknemer krijgt 22 werkdagen (176 uur) tegen 100% uitbetaald; dit is zijn garantieloon. Van de in totaal 28,5 uur die hij boven de 176 uur werkt, geldt voor 18,75 uur 30% toeslag (overwerkuren boven 9 uur per dag). Voor de 0,75 uur die hij vóór 5 uur 's morgens heeft gemaakt krijgt hij 60% toeslag. Voor de 2,5 verschoven uren die hij maakt krijgt hij 30% (ongemakken)toeslag. De resterende 6,5 uur krijgt hij uitbetaald tegen 130%, als gemaakte overuren boven de 176 uur voor de maand oktober 2026.

Al deze uren worden inclusief toeslag (voor in totaal 37,28 uur) toegevoegd aan zijn urentegoed, onder aftrek van de 6 leegloopuren (plus 31,28 uur). Aan het begin van de periode heeft hij een urentegoed staan van 140 uur, aan het eind van de periode $140 + 31,28 \text{ uur} = 171,28 \text{ uur}$. De werknemer kiest voor uitbetaling van 30 uur. Bij aanvang van de volgende periode bedraagt het saldo van zijn urenpot $171,28 - 30 = 141,28 \text{ uur}$.

periode oktober 2026

urenpot oud: 140,00

gewerkt:	begin	eind	schaft	totaal	6.00-18.00 100%	overwerk > 9 uur 130%	overwerk 20.00-5.00 160%	ongemak 130%	ziek	snipper pot	Uren Pot
01-10-26	6,50	14,00	0,75	6,75	6,75	0,00	0,00	0,00			
02-10-26	10,00	20,00	0,75	9,25	7,00	0,25	0,00	2,00			
05-10-26	6,25	18,50	0,75	11,50	9,00	2,50	0,00	0,00			
06-10-26	8,50	18,50	0,75	9,25	9,00	0,25	0,00	0,00			
07-10-26				6,00	6,00	0,00	0,00	0,00			-6,00
08-10-26	6,00	16,50	0,75	9,75	9,00	0,75	0,00	0,00			
09-10-26	5,50	12,00	0,25	6,25	5,75	0,00	0,00	0,50			
12-10-26	6,00	18,00	0,75	11,25	9,00	2,25	0,00	0,00			
13-10-26				8,00	8,00	0,00	0,00	0,00		-8,00	
14-10-26	8,00	17,00	0,75	8,25	8,25	0,00	0,00	0,00			
15-10-26	6,00	16,50	0,75	9,75	9,00	0,75	0,00	0,00			
16-10-26	5,75	17,50	0,75	11,00	9,00	2,00	0,00	0,00			
19-10-26	6,00	18,00	0,75	11,25	9,00	2,25	0,00	0,00			
20-10-26	4,25	18,00	0,75	13,00	9,00	3,25	0,75	0,00			
21-10-26	6,25	15,25	0,75	8,25	8,25	0,00	0,00	0,00			
22-10-26	5,00	16,50	0,75	10,75	9,00	1,75	0,00	0,00			
26-10-26	6,00	17,50	0,75	10,75	9,00	1,75	0,00	0,00			
26-10-26	6,50	17,00	0,75	9,75	9,00	0,75	0,00	0,00			
27-10-26	7,00	17,00	0,75	9,25	9,00	0,25	0,00	0,00			
28-10-26	7,00	15,25	0,75	7,50	7,50	0,00	0,00	0,00			
29-10-26	6,00	14,75	0,75	8,00	8,00	0,00	0,00	0,00			
30-10-26	6,75	16,50	0,75	9,00	9,00	0,00	0,00	0,00			
Subtotaal				204,50	182,50	18,75	0,75	2,50	0,00	-8,00	134,00
100% uren:					176,00					176,00	
130% uren:					6,50	18,75				32,83	
160% uren:							0,75			1,20	
ongemakentoeslag								2,50		3,25	
betaald:										-176,00	
										uren tegoed:	171,28
										uitbetalen:	30,00
										urenpot nieuw:	141,28