



>> CAO Afbouw 2011-2012



Inhoudsopgave

Trefwoordenregister	11
Rechtenoverzicht werknemers	16
Landelijke Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw 2011 t/m 2012	19
Hoofdstuk 1 Definities, werkingssfeer en overeenkomst	
Artikel 1 Definities	21
Artikel 2 Werkingssfeer	22
Artikel 2A Buitenlandse werknemers	25
Artikel 2B Uitzendarbeid	26
Artikel 3 Onderaanneming	26
Artikel 4 Duur van de overeenkomst	27
Artikel 5 Beëindiging van de overeenkomst	27
Artikel 6 Vernieuwing van de overeenkomst	27
Artikel 7 Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties	27
Artikel 8 Vervallen	28
Artikel 9 Dispensaties	28
Hoofdstuk 2 De individuele arbeidsovereenkomst	
Artikel 10 Algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers	29
Artikel 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	30
Hoofdstuk 3 De arbeid	
Artikel 12 Algemeen	33
Artikel 13 De arbeidsduur	34
Artikel 14 Overwerk	35
Artikel 15 Tochtvrije arbeid	36
Hoofdstuk 4 Het loon	
Artikel 16 Algemeen	37
Artikel 17 Groepsindeling en functie-omschrijvingen	38
Artikel 18 Garantielonen	41
Artikel 19 Aanvullende loonbepalingen	48
Artikel 20 Prestatiebeloning en tariefbeloning	49
Artikel 21 Toeslagen op lonen	50
Artikel 22 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd	51
Artikel 23 Beloning verschoven arbeidstijd	52

Inhoudsopgave

Artikel 24	Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen	52
Artikel 25	Vervallen	52

Hoofdstuk 5 Vergoeding bij arbeidsverhinderings

Artikel 26	Lichtverzuim	53
Artikel 27	Onwerkbaar weer	53
Artikel 28	Ziekte en ongeval	54
Artikel 29	Aanvulling werkloosheidsuitkering	56
Artikel 30	Vervallen	56

Hoofdstuk 6 Verlof

Artikel 31	Vakantie-, snipper- en feestdagen	57
Artikel 32	Roostervrije dagen	59
Artikel 33	Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf	59
Artikel 34	Korte verzuim	61
Artikel 35	Bijzonder verlof	62
Artikel 36A	Ouderschapsverlof	63
Artikel 36B	Palliatief verlof	63
Artikel 36C	Kortdurend zorgverlof	63
Artikel 36D	Declaratieregeling verlof	63

Hoofdstuk 7 Sociale fondsen

Artikel 37	Vervallen	65
Artikel 38	Vervallen	65

Hoofdstuk 8 Arbeid buiten de woonplaats

Artikel 39	Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats	67
Artikel 40	Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding	67
Artikel 41	Reisuren	68
Artikel 41A	Dispensatie reiskosten en reisuren	69
Artikel 42	Reiskosten en reisuren bij geoorloofd verzuim	69
Artikel 43	Bij tijdelijk verblijf elders	69
Artikel 44	Aansprakelijkheid bij vervoer	70

Hoofdstuk 9 Vakonderwijs en bijscholing

Artikel 45	De vakopleiding	71
Artikel 45A	EVC	72
Artikel 46A	Diplomatoeslagen	72
Artikel 46B	Toeslag bedrijfsleermeester	73
Artikel 47	Vervangende leerplicht	73

Artikel 48	Samenwerkingsverbanden	74
Artikel 49	Bijscholing	74
Artikel 50	Vervallen	74

Hoofdstuk 10 Het pensioen en vervroegde uittreding

Artikel 51	Vervallen	75
Artikel 52	Vervallen	75

Hoofdstuk 11 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Artikel 53	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	77
Artikel 53A	Vakbondscontributie	78

Hoofdstuk 12 Fusie, bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting

Artikel 54	Fusie	79
Artikel 55	Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting	80
Artikel 56	Werkgelegenheidsoverleg	81

Hoofdstuk 13 Arbeidsomstandigheden

Artikel 57	Verpakkingsmaterialen en asbest	83
Artikel 58A	Stichting Arbouw	83
Artikel 58B	Verplichte intredekeuring	83
Artikel 59	Arbocatalogus afbouw	84
Artikel 59A	Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid	84
Artikel 60	Bijzondere bepalingen	84
Artikel 61	Arbeidsongeschikte werknemers	87

Hoofdstuk 14 Arbeidsvoorwaarden voor het uta-personeel

Artikel 62	Begrippen en toepasselijkheid	89
Artikel 63	Naleving van de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden	90
Artikel 64	Aanstelling	90
Artikel 65	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	91
Artikel 66	Wederzijdse verplichtingen	92
Artikel 67	Arbeidsduur	93
Artikel 68A	Lonen	93
Artikel 68B	Functie- en beloningsstructuur	96
Artikel 69	Overwerk	100
Artikel 70	Vakantie en feestdagen	100
Artikel 71	Roostervrije dagen	102
Artikel 72	Vakantietoeslag	103
Artikel 73A	Vervallen	103

Inhoudsopgave

Artikel 73B	Arbeidsongeschiktheid	103
Artikel 74	Aanvulling Werkloosheidsuitkering	105
Artikel 75	Vervallen	105
Artikel 76	Kort verzuim	105
Artikel 77	Bijzonder verlof	107
Artikel 78A	Ouderschapsverlof	107
Artikel 78B	Palliatief verlof	107
Artikel 78C	Kortdurend zorgverlof	107
Artikel 78D	Declaratieregeling verlof	107
Artikel 79	Overlijden	108
Artikel 80	Arbeid buiten de woonplaats	108
Artikel 81	Reiskosten	109
Artikel 81A	Dispensatie reiskosten en reisen	109
Artikel 82	Bij tijdelijk verblijven elders	110
Artikel 83	Aansprakelijkheid bij vervoer	110
Artikel 84	Bedrijfskursussen	111
Artikel 85	Kursussen buiten het bedrijf	111
Artikel 86	Vervangende leerplicht	111
Artikel 87	Vakopleiding	111
Artikel 88	Vervallen	112
Artikel 89	Vervallen	112
Artikel 90	Vervallen	112
Artikel 91	Introductie	112
Artikel 92	Vervallen	112

Hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen

Artikel 93	Buitenlandse werknemers	113
Artikel 94	Sollicitatievergoeding	113
Artikel 95	Brand en diefstal	113
Artikel 96	Vervallen	113
Artikel 97	CAO à la carte / Flexibele arbeidstijden	114

Bijlagen bij de CAO Afbouw 2011 t/m 2012

Bijlage 1	Vervallen	115
Bijlage 2	Vervallen	116
Bijlage 3	Opzegtermijnen	117
Bijlage 4	Vervallen	118
Bijlage 5	Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden	119
Bijlage 6	Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek waarnaar in de cao wordt verwezen	126
Bijlage 7	Individueel gericht bedrijfsgezondheidszorgpakket	132
Bijlage 8	Vervallen	133
Bijlage 9	Protocollen	134

Bijlage 10	Persoonlijke beschermingsmiddelen	136
Bijlage 11	Reglement ziekteverzuim	137
Bijlage 12	Vervallen	140
Bijlage 13	Verlofdeclaratiereglemen	141
Bijlage 14	Reglement stimulering reïntegratie	144
Bijlage 15	Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers	148
Bijlage 16	Normregeling arbeidstijden	153
Bijlage 17	Regeling Invaliditeitspensioen	157
Bijlage 18	Subsidiereglement Reïntegratie	158

Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen 2011 t/m 2013

Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1	Definities	163
Artikel 2	Werkingsfeer	165
Artikel 3	Uitzendondernemingen	167
Artikel 4	Onderaanneming	168
Artikel 5	Duur van de overeenkomst	168
Artikel 6	Beëindiging van de overeenkomst	168
Artikel 7	Vernieuwing van de overeenkomst	168
Artikel 8	Dispensaties	168

Hoofdstuk 2 Sociale fondsen, regelingen en inning premies

Artikel 9	Sociale fondsen, regelingen en premieverplichtingen	169
Artikel 10	Toekenning rechtwaarden en inning premies	173

Hoofdstuk 3 Het pensioen en vervroegde uittreding

Artikel 11	Pensioen	175
Artikel 12	Vervroegde uittreding	175
Artikel 13	Levensloopregeling	176

Hoofdstuk 4 Aanvulling werkloosheidsuitkering

Artikel 14	Aanvulling werkloosheidsuitkering	177
------------	-----------------------------------	-----

Hoofdstuk 5 Fysiotherapie, manuele therapie en voorziening bij ongeval

Artikel 15	Fysiotherapie en manuele therapie	179
Artikel 16	Voorziening bij ongeval	179

Bijlagen bij de cao afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen 2011 t/m 2013

Bijlage 1	Vervallen	180
Bijlage 2	Statuten van de Stichting Vakantiefonds Afbouw	181
Bijlage 3	Reglement van de Stichting Vakantiefonds Afbouw	188
Bijlage 4	Garantieregeling Stichting Vakantiefonds Afbouw	195
Bijlage 5	Statuten van de Stichting Risicofonds Afbouw	197
Bijlage 6	Vorstuitkeringsreglement Afbouw 2001	204
Bijlage 7	Statuten van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid	213
Bijlage 8	Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid	225
Bijlage 9	Statuten van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw	284
Bijlage 10	Financieringsreglement van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw	290
Bijlage 11	Statuten van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw	292
Bijlage 12	Aanvullingsreglement Werknemersverzekeringen Afbouw	299
Bijlage 13	Statuten van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw	305
Bijlage 14	Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw met ingang van 1 januari 2001, geldend tot en met 31 december 2005	312
Bijlage 15	Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw, per 1 januari 2006	324
Bijlage 16	Reglement fysiotherapie en manuele therapie	338
Bijlage 17	Algemene voorwaarden van de ongevallenverzekering gesloten ten behoeve van werknemers	341
Bijlage 18	Verlofdeklaratiereglement	346

Trefwoordenregister

Wanneer er uitsluitend naar een artikel wordt verwezen dan betreft het een bepaling uit de cao afbouw. Bij een verwijzing naar de cao afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen staat er achter het artikel de vermelding “cao bter”. De aanduiding “(uta)” geeft aan dat die bepaling van toepassing is op het uitvoerend, technisch en administratief personeel.

A

Aanvulling bij reïntegratie of arbeidstherapie	art. 28 lid 1f, art. 73B lid 1c (uta)
Aanvulling vroegpensioen	bijlagen 14 en 15 cao bter
Arbeidsomstandigheden	art. 57 t/m 60
Arbeidsongeschikte werknemers	art. 61
Arbeidsongeschiktheid	art. 28, art. 73B (uta)
Arbeidsovereenkomst	art. 10, art. 64 (uta)
Arbeidstijden	art. 13, art. 67 (uta), art. 97, bijlage 16
Arbocatalogus	art. 59
Arbouw	art. 58A
Asbest	art. 57

B

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	art. 11, art. 65 (uta)
Bedrijfsgezondheidszorgpakket	art. 58A lid 3, bijlage 7
Bedrijfsleermeestertoeslag	art. 46B
Bedrijfsoverdracht	art. 55
Bedrijfsluiting	art. 55
Bevallingsverlof	art. 34, 76 (uta)
Brand	art. 95
Buitenlandse werknemers	art. 2A, art. 93, bijlage 15
Bijscholing	art. 49
Bijzonder verlof	art. 35, art. 77 (uta)

C

Cao à la carte	art. 97, bijlage 5
Cursussen	art. 49, art. 84-85 (uta)

D

Definities	art. 1, art 1 cao bter
Diefstal	art. 95
Diplomatoeslagen	art. 46A
Dispensaties	art. 9, art. 8 cao bter
Doktersbezoek	art. 34, art. 76 (uta)
Duur van de cao	art. 4, art. 5 cao bter
Declareren doorbetaald verlof	art. 36D, art. 78D (uta), bijlage 13

Trefwoordenregister

E	
EVC	art. 45A
F	
Feestdagen	art. 31, art. 70 (uta)
Flexibele arbeidstijden / arbeidsvoorwaarden	art. 97, bijlage 5
Fysiotherapie	art. 15 cao bter, bijlage 16 cao bter
Functieomschrijving	art. 17, art. 68B (uta)
Fusie	art. 54
G	
Garantieloon	art. 18, art. 68A (uta)
Garantieregeling vakantiefonds	art. 9 lid 9 cao bter, bijlage 4 cao bter
Geboorteverlof	art. 34, art. 76 (uta)
Groepsindeling	art. 17
H	
Huwelijk	art. 34, art. 76 (uta)
I	
Intredekeuring	art. 58B
Individuegericht bedrijfsgezondheidszorgpakket	art. 58A lid 3, bijlage 7
Invalideitspensioen	art. 28 lid 6, bijlage 17
J	
Jeugdigen uurloon	art. 18 lid 2, art. 68A lid 8 (uta)
K	
Keuring	art. 58B
Korte verzuimen	art. 34, art 76 (uta)
L	
Levensloop	art. 13 cao bter
Lichtverzuim	art. 26
Loon	art. 18, art. 68A (uta)
M	
Manuele therapie	art. 15 cao bter, bijlage 16 cao bter
O	
Onderaanneming	art. 3, art. 4 cao bter
Ongevallenverzekering (collectief)	art. 16 cao bter, bijlage 17 cao bter
Onwerkbaar weer	art. 27
Opzegtermijnen	art. 11, art. 65 (uta), bijlage 3
Ouderschapsverlof	art. 36A, art. 78A (uta)

Ouderdomspensioen	art. 11 cao bter, bijlagen 7 en 8 cao bter
Overlijden werknemer	art. 28 lid 3 en 4, art. 79 (uta)
Overlijden familie	art. 34, art. 76 lid 2 (uta)
Overwerk (tijd)	art. 14, art. 69 (uta)
Overwerkbeloning	art. 22 t/m 24.art. 69 (uta)
P	
Palliatief verlof	art. 36B, art. 78B (uta)
Pensioen	art. 11 cao bter, bijlagen 7 en 8 cao bter
Persoonlijke beschermingsmiddelen	art. 60 lid 9, bijlage 10
Premieverplichting CAO-fondsen	art. 9 en 10 cao bter
Prestatiebeloning	art. 20
Protocollen	bijlage 9
R	
Raamregeling CAO à la carte	art. 97, bijlage 5
Rechtwaarden	art. 10 cao bter
Reïntegratie (aanvullingsregeling)	art. 28 lid 1f, art. 73B lid 1c (uta), bijlage 14
Reiskosten en -uren	art. 39 t/m 42, art. 81 t/m 81A (uta)
Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)	art. 59A
Roostervrije dagen	art. 32, art. 71 (uta)
S	
Samenwerkingsverbanden	art. 48
Snipperdagen	art. 31 lid 3
Sollicitatievergoeding	art. 94
Stervensbegeleiding	art. 36B, art. 78B (uta)
T	
Tandartsbezoek	art. 34, art. 76 (uta)
Tochtvrije arbeid	art. 15
Toeslag bedrijfsleermeester	art. 46B
Toeslagen op het loon	art. 21
Tijdelijk verblijf elders	art. 43, art. 82 (uta)
U	
Uta-personeel	art. 62 t/m 92
Uitzendkrachten buitenland	art. 2A, bijlage 15
Uitzendondernemingen	art. 2B, art. 3 cao bter

Trefwoordenregister

V

Vakantiedagen	art. 31, art. 70 (uta)
Vakantietoeslag	art. 33, art. 72 (uta)
Vakbondsactiviteiten	art. 53
Vakbondscontributie	art. 53A
Vakopleiding	art. 45, art. 87 (uta)
Veiligheid	art. 60
Vergadering bijwonen vakbond	art. 35, art. 77 (uta)
Vergoeding verlofdagen	art. 33
Verhuiskosten	art. 39 lid 2, art. 80 (uta)
Verlof declaratieregeling	art. 36D, art. 78D (uta), bijlage 13
Verpakkingsmateriaal	art. 57
Vervroegde uittreding (Vut)	art. 12 cao bter, bijlagen 14+15 cao bter
Verzorgen zieke familie	art. 36C, art 78C (uta)

W

Waga	art. 2A, bijlage 15
Werkgelegenheidsoverleg	art. 56
Werkings sfeer	art. 2, art. 2 cao bter
WGA-gat	art. 28 lid 7, art. 73B lid 11 (uta)
WW-aanvulling	art. 14 cao bter

Z

Ziek melden	art. 28 lid 1c, art. 73B lid 3 (uta), bijlage 11 art.2
Ziekteverzuimreglement	bijlage 11
Zorgverlof	art. 36C, art. 78C (uta)

Rechtenoverzicht werknemers

Het overzicht bevat de rechten die werknemers kunnen ontlenen aan de sociale fondsen in de afbouwsector.

Recht	Omschrijving	Financiering	Vindplaats
Aanvulling werkloosheidsuitkering	Een ontslagen werknemer kan in aanmerking komen voor éénmalige uitkeringen.	AW Afbouw	AW Afbouw cao bter = cao afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen
Eindejaarsuitkering	Een werknemer die een WAO/WIA-uitkering ontvangt, kan recht hebben op een eindejaars-uitkering, tenzij hij voor de WAO is ingedeeld in één van de twee laagste arbeidsongeschiktheids-klassen.	AW Afbouw	art. 7 Aanvullings-reglement AW Afbouw (bijlage 12 cao bter)
Fysiotherapie en manuele therapie	Een werknemer kan in aanmerking komen voor vergoeding van kosten voor fysiotherapie en manuele therapie.	Collectieve verzekering	art. 15 cao bter bijlage 16 cao bter
Geslaagdenpremie na behalen diploma	Een jeugdige werknemer kan een premie ontvangen wanneer hij bij Savantis slaagt voor een praktijkdiploma niveau 2 BBL.	O&O fonds Afbouw	art. 46A lid 4 cao
Levenslooppregeling	Via sparen kan een vervangend inkomen voor een onbetaald verlof bijeen worden gebracht zoals ouderschapsverlof, sabbatical of een periode voorafgaand aan het pensioen.	Levenslooppfonds bij Cordares of bij een fonds naar keuze	art. 13 cao bter
Ongevallenverzekering	De werkgever is verplicht om ten behoeve van werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten.	Collectieve verzekering	art. 16 cao bter bijlage 17 cao bter
Pensioen	Een werknemers van 65 en ouder kan recht hebben op pensioen. Het pensioen kan ook worden vervroegd. Het pensioen is loonafhankelijk en gebaseerd op het middelloon.	Pensioenfonds	art. 11 cao bter bijlagen 7 en 8 cao bter
Premie bij deelname aan reïntegratieactiviteit of arbeidstherapie	Een langdurig zieke werknemer komt in het tweede ziektejaar in aanmerking voor een premie.	AW Afbouw	art. 28 lid 1 f en 73B lid 1 c bijlage 14

<p>Subsidie reïntegratie- bemiddeling en case- management wanneer werkgever niet meewerkt met het reïntegratie- proces</p>	<p>Een langdurig zieke werknemer is verplicht om met zijn werkgever een plan van aanpak te maken dat tot herstel en reïntegratie leidt (Wet Verbetering Poortwachter). Werkgevers kunnen subsidie krijgen voor casemanagement en de interventie bij gebruik van een erkend reïntegratiebureau. De werknemer mag zelf een erkend reïntegratiebureau inschakelen en heeft recht op subsidie wanneer zijn werkgever niet meewerkt met het reïntegratieproces.</p>	<p>O&O fonds Afbouw</p>	<p>art. 28 lid 1 g en 73B lid 10 (uta) cao bijlage 18</p>
<p>Vakantiegeld</p>	<p>Een werknemer heeft recht op 8% vakantiegeld.</p>	<p>Vakantiefonds</p>	<p>art. 33 cao bijlagen 2, 3 + 4 cao bter</p>
<p>Vervroegde uittreding</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor een werknemer die voor 1 januari 2001 van de oude VUT-regeling gebruik maakte of op dat moment voldeed aan de voorwaarden, geldt dat de oude regeling van toepassing blijft. • Een werknemer die uiterlijk op 1 januari 2006 voldeed aan de voorwaarden van de 57/60-jarigenregeling kan nog na 2006 uittreden. • Een werknemer die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is en niet voldeed aan de 57/60-jarigenregeling, kan op 59-jarige of op 60-jarige leeftijd uittreden. • Vanaf 1 januari 2006 kan een werknemer die geen gebruik (kan) maken van de hierboven genoemde regelingen, gebruik maken van de regeling van het BPF Bouw om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken. • De levensloopregeling kan gebruikt worden om eerder met werk te stoppen. 	<p>VUT Afbouw VUT Afbouw VUT Afbouw Pensioenfonds Levensloopfonds</p>	<p>art. 12, lid 1 cao bter art. 12, lid 2 cao bter bijlage 14 cao bter art. 12, lid 3 cao bter bijlage 15 cao bter art. 12 lid 4 cao bter bijlage 8 cao bter art. 13 cao bter</p>
<p>WGA-gat</p>	<p>Door de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) kan een arbeidsongeschikte werknemer met een forse inkomens terugval te maken krijgen. Tegen die terugval kan door een werkgever een verzekering worden afgesloten.</p>	<p>Vrijwillige verzekering werkegevers</p>	<p>art. 28 lid 7 en 73B lid 11 (uta) cao</p>

Landelijke Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw, 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;

partij ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie',

en

FNV Bouw, gevestigd te Woerden,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1

Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1 Definities

1. Waar in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van werkgevers wordt gesproken, worden daaronder verstaan werkgevers, die werkzaamheden, als bedoeld in artikel 2, verrichten of doen verrichten.
2. Onder werkgevers worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst mede verstaan:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen of kerkenoetschappen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde personen of instellingen daarbij werkzaamheden doen verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingsfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Onder werknemer wordt verstaan degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingsfeer van deze cao als omschreven in artikel 2, werkzaam is:
 - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
 - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.

Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.

4. Onder uitkeringsgerechtigden worden verstaan degenen, die een sociale verzekeringsuitkering ontvangen en bij werken als werknemer in de zin van lid 3 zouden moeten worden beschouwd.
5. Onder jeugdigen worden in deze regeling verstaan de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
6. Onder erkende algemene en erkende christelijke feestdagen worden verstaan: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
7. Onder garantieloon wordt verstaan: het loon waarop de werknemer krachtens artikel 18 per week of per uur recht kan doen gelden.
8. Onder 'vast overeengekomen loon' wordt verstaan: het onder lid 7 hiervoor genoemde garantieloon, vermeerderd met prestatietoeslag en eventueel diplomatoeslag, voorliedentoeslag en indien van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd.

9. Onder roostervrije dagen wordt verstaan: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschiedte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt en waarover de werkgever de verschuldigde premies en bijdragen afdraagt ingevolge de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
10. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van Bedrijfschap wordt bedoeld het Bedrijfschap Afbouw, dan wel zijn rechtsvoorgangers en/of mogelijke rechtsopvolgers.
11. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) indien wordt overlegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst;
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).
- *12. Onder uta-personeel wordt verstaan: uitvoerend, technisch en administratief personeel zoals bedoeld in artikel 62 van deze cao.
13. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over A&O Services moet worden gelezen: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigenregelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.
14. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken over Kenniscentrum Savantis, wordt bedoeld Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.
15. Onder werkervaringsjaar wordt verstaan een periode van 12 maanden, waarin een werknemer meer dan 220 rechte dagen heeft opgebouwd.
- *16. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over cao inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt bedoeld de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen lopende van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het Stukadoors, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;

- b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijtwit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
- c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op basis van kunstharsen; krijtwit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
- d. het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van: gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken; alle soorten gipskartonplaten; stucanet; riet- of rietmatten; steengaas; ribbenstrekmetaal; profielen; houtwol-cementplaten; kunststofschuimplaten; minerale en soortgelijke materialen die eventueel een ondergrond kunnen vormen voor verdere afwerking;
- e. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van plafonds, wanden, vloeren of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; natuurlijke of chemisch handgips; natuurlijke of chemisch spuitgips; zand en/of andere vulstoffen; gedolven, gebroken en/of gemalen steengruis; steen of kwartspoeder of soortgelijke materialen met cement, kalk, gips of andere bindmiddelen; marmmermeel en/of soortgelijke vulstoffen met bindmiddelen;
- f. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kunststofschuimplaten; minerale dan wel mineraalgebonden platen; lijm; wapeningsweefsel en profielen; zand; cement; bindmiddelen;
- g. het met de hand dan wel mechanisch behandelen dan wel herstellen van betonvlakken waarin al dan niet een wapening is opgenomen, met species bestaande uit cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen, daaronder mede begrepen één of meer componenten kunststof reparatiespecies al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
- h. het met de hand dan wel mechanisch vervaardigen of aanbrengen van ornamenten, lijstwerk of soortgelijke versieringen van bijvoorbeeld: gips; zand; cement; kalk; kunststof of soortgelijke materialen;
- i. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van wit-, saus-, silicaat- of soortgelijk werk;
- j. het met de hand dan wel mechanisch verwerken dan wel herstellen van ondergronden met bijvoorbeeld de volgende materialen: cement; gips of andere bindmiddelen; zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
- k. het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen dan wel aanbrengen dan wel monteren – ter vervaardiging – van al dan niet vrijhangende systeemplafonds, systeemwanden, mobiele systeemwanden en/of (verhoogde) systeemvloeren, waarbij worden verwerkt metalen en/

- of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk dan wel bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/ strips en het aanbrengen van armaturen;
- l. bij ieder van de hiervoor onder a tot en met k genoemde materialen, dient te worden gelezen: dan wel elk ander materiaal, dat kan worden toegepast ook als dat een andere verwerkingsmethode tot gevolg heeft;
 - m. het vervaardigen van vloeren met cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen;
 - n. het aanbrengen van: keramische en/of glazen en/of natuurstenen en/of kunststenen tegels; mineraal gebonden en/of kunststof gebonden producten, voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen;
 - o. het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard, die rechtstreeks voortvloeien uit, althans op gronden van praktische aard moeten worden beschouwd als nauw samen te hangen met, de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen, indien de onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard een ondergeschikt bestanddeel vormen van de totale bedrijfsuitoefening in een bepaalde onderneming;
 - p. het al dan niet systeemmatig verwerken van riet of rietmatten dan wel houtwol-, gips-, gipskarton-, steenwol-, kunststofschuim- of soortgelijke platen tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - q. het stellen van steengas, metaalgas, kunststofgas of soortgelijke pleisterdragers tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - r. het aanbrengen van raaplagen op wanden, muren en gevels;
 - s. het vertinnen van wanden, muren en gevels;
 - t. het vervaardigen van sgrafitto's;
 - u. het vervaardigen van fresco's;
 - v. het aanbrengen en/of het verwerken van stucmarmer;
 - w. het aanbrengen en/of het verwerken van decoratieve pleisters.
3. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt mede verstaan – voorzover na te melden werkzaamheden niet worden verricht in de uitoefening van het schilders- of behangersbedrijf in de op 1 januari 1966 gebruikelijke zin van het woord en voorts tenzij door een commissie, elke haar bevoegdheid ontleent aan het Bedrijfschap, de betreffende onderneming verklaard wordt niet onder het stukadoorsbedrijf te ressorteren, – het ten behoeve van derden aanbrengen van betonémaille of ander materiaal ter afwerking van pleisterlagen, zulks ongeacht de daarbij gebruikte methode.
 4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere

- vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
- b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;
 - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;
 - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerkklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlinderen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
- a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoproducten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, bouchardereren, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
- *6. Hetgeen in de hoofdstukken 2 t/m 6, 8 en 9 van deze cao is bepaald, is niet van toepassing op uta-personeel. De overige hoofdstukken zijn van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 2A Buitenlandse werknemers

- *1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 en met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
- maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;

van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

2. De toepassing van dit artikel zal wijken indien het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
3. Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze cao.
4. In bijlage 15 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 2B Uitzendarbeid

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendwerknemers die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 2 lid 1.
2. Met ingang van 1 juli 2010 mogen ondernemingen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

Artikel 3 Onderaanneming

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers met personeel, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van deze cao zullen naleven en op de door hen af te sluiten individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zullen verklaren.
Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan indien deze alle premies voor de zogenoemde 'bedrijfstak-eigenregelingen' afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet indien op de werknemer een andere cao van toepassing is.
2. Vervallen.
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao Afbouw voortvloeiende verplichtingen.

***Artikel 4 Duur van de overeenkomst**

Deze cao geldt van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012, zulks met inachtneming van het in de artikelen 5 en 6 bepaalde.

Artikel 5 Beëindiging van de overeenkomst

Indien de overeenkomst niet ten minste drie maanden voor de afloopdatum door één der partijen is opgezegd, wordt zij geacht stilzwijgend voor de duur van een jaar te zijn verlengd.

Artikel 6 Vernieuwing van de overeenkomst

Voorstellen tot het aangaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden ter kennis gebracht aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.

Artikel 7 Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich hun volle medewerking te zullen verlenen aan de naleving der bepalingen van deze cao en de volle aansprakelijkheid te zullen aanvaarden voor alle handelingen ter uitvoering der door hen genomen beslissingen, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze cao.
2. Zij verbinden zich voorts de nodige maatregelen ten aanzien van hun leden te zullen nemen, teneinde de naleving van deze cao te bevorderen en hun leden aan te spreken indien de cao niet wordt nagekomen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze cao van kracht zijn, bij leden van de deelnemende werkgeversorganisaties of hun onderaannemers, voor zover deze op hun bouwwerken onderdelen uitvoeren, geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst, noch werkgevers en werknemers die daartoe mochten overgaan, te steunen.
4. Voor zover een staking op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of onderneming aangaat, zal eerst getracht worden via overleg tussen partijen bij deze cao een oplossing te vinden.
5. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze cao geen uitsluiting op de leden van de deelnemende werknemersorganisaties toe te passen noch steun te verlenen, wanneer een of meer van hun leden daartoe mocht(en) overgaan.
6. Partijen bij deze cao verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met uitzondering van specifieke beschermende wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen. Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijk-kansen-beleid aan een evaluatie te onderwerpen.

Artikel 8

Vervallen.

Artikel 9 Dispensaties

Door cao-partijen kan dispensatie worden verleend, inhoudende afwijkingen van één of meerdere bepalingen, respectievelijk een algehele dispensatie van deze overeenkomst. De dispensatie dient te worden aangevraagd bij de secretaris van Cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. Hierbij dient duidelijk aangegeven en met redenen omkleed op welk cao-artikel dispensatie verleend dient te worden.

Hoofdstuk 2

De individuele arbeidsovereenkomst

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 10 Algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers

1. De door de leden der deelnemende werkgevers- en werknemersorganisaties te sluiten individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten, welke strijdig zijn met deze cao.
2. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.
3. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen.
4. De werkgever is verplicht op elke individuele arbeidsovereenkomst deze cao van toepassing te verklaren.
5. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd bedraagt:
 - maximaal één maand voor arbeidsovereenkomsten korter dan of gelijk aan één jaar;
 - maximaal twee maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd dan wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan één jaar.
6. a. Conform de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW kunnen werkgever en werknemer driemaal achter elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, waarbij ook de derde overeenkomst van rechtswege eindigt, mits de totale duur niet langer is dan 36 maanden.
 - b. Conform artikel 7:668a BW mogen werkgever en werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.
7. Werknemers mogen bij werkgevers die geen lid zijn van de deelnemende werkgeversorganisatie, niet op andere voorwaarden in dienst treden of werkzaam zijn dan in deze cao is omschreven.
8. a. Indien een onderneming met minimaal 20 personeelsleden 25% of meer van haar personeelsleden in een andere functie wil indelen, dienen de bij deze cao betrokken vakbonden geïnformeerd te worden indien en zodra zich problemen voordoen over de indeling in een andere functie.
 - b. Indien een werknemer als gevolg van technologische vernieuwingen in een andere functie wordt ingedeeld dan wel zijn functie-inhoud een ingrijpende wijziging ondergaat heeft de werknemer recht op minimaal handhaving van zijn functieniveau en beloningsniveau.

- c. Indien als gevolg van de gewijzigde functie dan wel gewijzigde functie-inhoud bij-, her- of omscholing vereist is, dient de werknemer hiervoor qua tijd en kosten in de gelegenheid te worden gesteld.
9. Het is de werkgever verboden te discrimineren op basis van leeftijd bij aanname en ontslag van werknemers.

Artikel 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
2. Vervallen.
3. De opzegging van het dienstverband geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
4. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht dient te worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig een aangetekende schriftelijke kennisgeving van de werkgever.
5. Vervallen.
6. a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd en zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.Werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, hebben, indien het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd en zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn. Werknemers van 65 jaar en ouder hebben recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
- b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

7. In afwijking van het bepaalde in lid 6, sub a geldt voor chauffeurs die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn niet de voorwaarde dat het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd.
8. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever het dienstverband wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, indien er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is.
Een dienstverband dat aldus is opgezegd, eindigt niet indien de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 2 BW. Het dienstverband eindigt in dat geval – zonder dat herhaalde opzegging vereist is – eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
- 8a. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
9. Bij arbeidsverhinderende door vorst of een daarmede in het Vorstuitkeringsreglement genoemd in artikel 27 van de cao gelijkgestelde omstandigheid kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden op grond van gewichtige redenen ex artikel 7:685 BW, dan wel indien daartoe een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW aanwezig is.

Hoofdstuk 3

De arbeid

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 12 Algemeen

1. De werknemer is verplicht, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel, de hem door of vanwege de werkgever in verband met zijn beroep opgedragen werkzaamheden naar diens voorschriften op de best mogelijke wijze te verrichten en alles te doen respectievelijk na te laten wat een plichtsbetrachtende werknemer kan worden geacht te doen respectievelijk na te laten.
Mochten ernstige afwijkingen hiervan voorkomen, als het gebruik van sterke drank en drugs op het werk, het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen, het herhaaldelijk te laat komen op, of het moedwillig verzuimen van het werk, dan kunnen deze gestraft worden volgens artikel 7:678 BW of met schorsing van één tot maximaal vijf werkdagen, zulks zonder behoud van loon.
2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Indien de werknemer hiertegen bezwaren heeft dient hij zich te richten tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
3. Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden – behoudens (schoon)familie – te verrichten, tenzij zijn werkgever hem daarvoor toestemming verleent. In geval van overtreding van deze bepaling, ondanks schriftelijke waarschuwing, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de tijd van één tot maximaal vijf werkdagen zonder behoud van loon.
Indien de werknemer zonder toestemming van de werkgever arbeid verricht voor derden – behoudens (schoon)familie – en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, heeft hij gedurende de eerste dertien weken van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.
4. Bij ongeoorloofd voortijdig verlaten van het werk is artikel 7:627 BW van toepassing (geen arbeid, geen loon).
5. De werkgevers mogen indien zij dezelfde of soortgelijke arbeid verrichten als door de werknemers pleegt te worden verricht, deze arbeid slechts verrichten binnen de grenzen van artikel 13.
6. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
7. De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:
 - a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;

- b. kennismaking op het werk;
 - c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
 - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
 - e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
 - f. indien in de onderneming een OR is ingesteld, zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de OR. Tevens zal overhandigd worden een reglement van de OR en reglementen van eventuele commissies van de OR.
8. *Gewetensbezwaren*
- a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, zal hij door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, indien deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Indien binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 13 De arbeidsduur

1. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 16, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2.
 - a. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37 1/2 uur per week en 7 1/2 uur per dag.
 - b. De arbeid wordt gedurende maximaal 7 1/2 uur per dag verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
 - c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij cao-partijen.
3. De werknemer dient bij het begin van de werktijd gereed te zijn om zich aan het werk te begeven en dient zijn taak, met inachtneming van de schafttijd, tot aan het einde van de werktijd te blijven verrichten.
4. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming dan wel op de bouwplaats vastgesteld.
5. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en seniorendagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.
7. Bedrijven die aan de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden meedoen mogen de arbeidstijden ook vaststellen buiten het kader van de cao, maar wel binnen het kader van de Arbeidstijdenwet. Daarvoor zijn de voorwaarden:
 - a. bij de deelname van werknemers aan gewijzigde arbeidspatronen staat vrijwilligheid van de werknemer en de werkgever voorop;
 - b. de werkweek omvat maximaal 5 werkdagen;
 - c. de zaterdag en de zondag zijn geen normale werkdagen;
 - d. werken op zaterdag kan alleen in een schema van 4 dagen van 9 uur, dan wel 9 uur en 23 minuten;
 - e. de uren van 6.00 – 21.00 uur vormen het dagvenster waarbinnen de normale arbeidsduur plaatsvindt;
 - f. het normale arbeidspatroon en de normale arbeidsduur per dag, per week en per 3 maanden wordt schriftelijk vastgelegd;
 - g. voor werkgevers, ook die met minder dan 10 werknemers, geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 14 Overwerk

1. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
2. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 13.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 15 Tochtvrije arbeid

1. Vanaf 1 september tot 1 mei zullen op de bouwwerken, in overleg en met medewerking van de bouwdirectie, de hoofdaannemer en/of de opdrachtgever, alle werkzaamheden als genoemd in artikel 2, werkingssfeer, tochtvrij moeten kunnen geschieden.
2. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de bouwwerken rondom met glas of met een ander lichtdoorlatend materiaal zijn dichtgemaakt.
3. Zolang de bouwwerken niet aan de voorwaarden in lid 2 gesteld beantwoorden, worden deze geacht voor de werkzaamheden zoals genoemd in lid 1 nog niet gereed te zijn, tenzij door het Bedrijfschap om redenen te zijner beoordeling, dispensatie van het gestelde in de leden 1 en 2 van dit artikel wordt verleend.

Hoofdstuk 4

Het loon

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 16 Algemeen

1. De werkgever kan, na redelijk overleg en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, de betaling in andere dan wekelijkse perioden vaststellen. Ook kan de werkgever de betaling van het loon in geld op andere wijze dan in contant geld doen geschieden.
2. De invoering van een of meer pendagen wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Indien meer dan twee pendagen zijn ingevoerd, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot te verlenen, dat ten minste gelijk is aan het over de gewerkte dagen verschuldigde uurloon.
3. Op de betaaldag zal het loon door de werkgever aan elke werknemer worden uitbetaald – al dan niet via girale betaling – voor of op het tijdstip van beëindiging van de werktijd. Dit geldt ook voor het geval een werknemer op een andere dan de betaaldag ontslagen wordt, tenzij ontslag is gegeven op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW; in dat geval zal betaling plaatsvinden op de normale betaaldag.
4. Bij de loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
 - a. bruto-loon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reizen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze cao;
 - c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
 - de Stichting Vakantiefonds Afbouw in geld;
 - de Stichting Risicofonds Afbouw in rechte dagen;
 - de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid;
 - de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw, hierna ook te noemen AW Afbouw;
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, hierna ook te noemen O&O Afbouw;
 - de Stichting Voegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf, hierna ook te noemen VP SATV;
 - premie inzake de Collectieve verzekering fysiotherapie;
 - premie inzake de verzekering Voorzieningen bij ongeval;
 - eventueel in de looptijd van deze cao door cao-partijen aan te dragen fondsen;

door afdracht van het verschuldigde bedrag aan A&O Services.
De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.

5. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave verstrekken van het in dat jaar door hem betaalde brutoloon, alsmede de belasting- en premie-inhouding.
7. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenoemde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.

Artikel 17 Groepsindeling en functie-omschrijvingen

Groep 1 omvat:

Beginnend systeemplafond- en/of systeemwandmonteur: een werknemer van 21 jaar en ouder die relatief eenvoudige montagewerkzaamheden verricht op aanwijzing van de plafonneur/wandensteller en gedurende maximaal 2 jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Groep 2

Vervallen.

Groep 3 omvat:

Stukadoors opperman: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het blussen van kalk, het bereiden van mortels en het verzorgen en ter bestemder plaatse brengen van alle benodigde materialen.

Stukadoors Vloerenleggers opperman: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van species en het verzorgen en ter bestemder plaatse brengen van alle door de vloerenleggers benodigde materialen.

Vloerenlegger Stukadoors- en Afbouwbedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder, die is belast met het zonodig volgens tekening leggen van vloeren van cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen.

Vloerenlegger Terrazzobedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zonodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze cao.

Terrazzowerker: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het zonodig volgens tekening verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van terrazzo, sierbeton en houtgraniet.

Polijsler: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het schuren en polijsten van hoogglanzend terrazzowerk.

Timmerman-modelmaker: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het volgens tekening maken en stellen van alle voorkomende bekistingen, alsmede met het volgens tekening vervaardigen van alle voor het maken van terrazzo en sierbeton benodigde houten modellen.

Vakvolwassen systeemplafond- en/of systeemwandmonteur: een werknemer van 22 jaar en ouder die ten aanzien van enkele werkzaamheden zoals genoemd in de functiebeschrijving van de plafonneur/wandensteller zelfstandig te werk gaat, ervaring op doet in het tekening lezen en zich materialenkennis eigen maakt en gedurende maximaal 3 jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Hulpvloerenlegger Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die de vakbekwame terrazzowerker behulpzaam is bij het leggen van alle soorten vloeren.

Schuurder Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het slijpen – zowel met de hand als met de machine – van alle door de terrazzowerker vervaardigde producten en met het afwerken van sierbeton.

Opperman Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 4 van deze cao.

Handlanger Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die in de werkplaats is belast met het verrichten van niet gespecialiseerde hulpwerkzaamheden.

Monteur Metalstud: een werknemer van 22 jaar en ouder die metalstudwanden plaatst.

Groep 4 omvat:

Timmerman: werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aan de hand van tekeningen maken en stellen van de meest voorkomende bekistingen en het verrichten van stel- en timmerwerkzaamheden.

Stukadoor: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met alle voorkomende soorten stukadoorswerk.

Steengassteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van alle voorkomende metaal-, gaas-, rietmat- en soortgelijke gaas- en matconstructies

dienende tot een hechtgrond voor verdere afwerking en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als betonstaal knippen, buigen, aanbrengen en vlechten, verricht.

Blokkensteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van wanden bestaande uit gips-gasbeton en andere soorten bouwblokken en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als het aanbrengen en stellen van profielen verricht.

Wand- en plafondspuiter: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aanbrengen van raap-, pleister- en schuurwerk aan wanden en plafonds met behulp van spuitapparatuur.

Buitengevelisolatiespecialist: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het aanbrengen, zowel met de hand als mechanisch, aan buitengevels van alle voorkomende systemen voor het isoleren van buitengevels met behulp van zand en cement resp. andere hulpstoffen en andere bindmiddelen, kunststof schuimplaten en andere isolerende bedekkingen, mechanische bevestigingsmiddelen en alle soorten lijmen, alsmede alle soorten gaasmatten of andere oppervlakte spanningen absorberende materialen.

Timmerman-modelmaker, terrazzowerker en polijster die meer dan 5 jaar is ingedeeld in groep 3.

Plafonneur/wandensteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die belast is met één of meer van de navolgende werkzaamheden: het eventueel van tekening maken van wanden en/of al dan niet vrijhangende plafonds met behulp van enigerlei materiaal al dan niet dienende voor verdere afwerking en het verrichten van bijkomende werkzaamheden, zoals onder meer het aanbrengen van profielen dan wel strips en het aanbrengen van armaturen.

Vloerenlegger: een werknemer van 22 jaar en ouder, die belast is met het zonnig volgens tekening leggen van vloeren van cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen en ten minste vijf jaar in de bedrijfstak werkzaam is.

Artikel 18 Garantielonen

*1. Weeklonen en uurlonen volwassenen

a. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 2011 (1 januari 2011)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 471,00	€ 12,56
1 jaar werkervaring	€ 477,75	€ 12,74
2 jaar werkervaring	€ 498,75	€ 13,30
3 jaar werkervaring	€ 519,00	€ 13,84
4 jaar werkervaring of meer	€ 519,00	€ 13,84

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 471,00	€ 12,56
1 jaar werkervaring	€ 497,25	€ 13,26
2 jaar werkervaring	€ 519,75	€ 13,86
3 jaar werkervaring	€ 543,00	€ 14,48
4 jaar werkervaring of meer	€ 565,50	€ 15,08

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 471,00	€ 12,56
1 jaar werkervaring	€ 516,75	€ 13,78
2 jaar werkervaring	€ 540,00	€ 14,40
3 jaar werkervaring	€ 564,00	€ 15,04
4 jaar werkervaring of meer	€ 587,25	€ 15,66

b. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 37 2011 (12 september 2011)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 482,25	€ 12,86
2 jaar werkervaring	€ 503,25	€ 13,42
3 jaar werkervaring	€ 524,25	€ 13,98
4 jaar werkervaring of meer	€ 524,25	€ 13,98

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 502,50	€ 13,40
2 jaar werkervaring	€ 525,75	€ 14,02
3 jaar werkervaring	€ 548,25	€ 14,62
4 jaar werkervaring of meer	€ 571,50	€ 15,24

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 475,50	€ 12,68
1 jaar werkervaring	€ 522,00	€ 13,92
2 jaar werkervaring	€ 546,00	€ 14,56
3 jaar werkervaring	€ 569,25	€ 15,18
4 jaar werkervaring of meer	€ 593,25	€ 15,82

c. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 2012 (1 januari 2012)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 487,50	€ 13,00
2 jaar werkervaring	€ 508,50	€ 13,56
3 jaar werkervaring	€ 529,50	€ 14,12
4 jaar werkervaring of meer	€ 529,50	€ 14,12

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 507,75	€ 13,54
2 jaar werkervaring	€ 531,00	€ 14,16
3 jaar werkervaring	€ 554,25	€ 14,78
4 jaar werkervaring of meer	€ 577,50	€ 15,40

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 480,00	€ 12,80
1 jaar werkervaring	€ 527,25	€ 14,06
2 jaar werkervaring	€ 551,25	€ 14,70
3 jaar werkervaring	€ 575,25	€ 15,34
4 jaar werkervaring of meer	€ 599,25	€ 15,98

d. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 26 2012 (1 juli 2012)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 492,00	€ 13,12
2 jaar werkervaring	€ 513,75	€ 13,70
3 jaar werkervaring	€ 534,75	€ 14,26
4 jaar werkervaring of meer	€ 534,75	€ 14,26

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 513,00	€ 13,68
2 jaar werkervaring	€ 536,25	€ 14,30
3 jaar werkervaring	€ 560,25	€ 14,94
4 jaar werkervaring of meer	€ 583,50	€ 15,56

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 484,50	€ 12,92
1 jaar werkervaring	€ 532,50	€ 14,20
2 jaar werkervaring	€ 556,50	€ 14,84
3 jaar werkervaring	€ 581,25	€ 15,50
4 jaar werkervaring of meer	€ 605,25	€ 16,14

e. Weeklonen en uurlonen volwassenen vanaf week 1 2013 (31 december 2012)

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 486,75	€ 12,98
1 jaar werkervaring	€ 494,25	€ 13,18
2 jaar werkervaring	€ 516,00	€ 13,76
3 jaar werkervaring	€ 537,75	€ 14,34
4 jaar werkervaring of meer	€ 537,75	€ 14,34

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 486,75	€ 12,98
1 jaar werkervaring	€ 516,00	€ 13,76
2 jaar werkervaring	€ 539,25	€ 14,38
3 jaar werkervaring	€ 563,25	€ 15,02
4 jaar werkervaring of meer	€ 586,50	€ 15,64

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	€ 486,75	€ 12,98
1 jaar werkervaring	€ 535,50	€ 14,28
2 jaar werkervaring	€ 559,50	€ 14,92
3 jaar werkervaring	€ 584,25	€ 15,58
4 jaar werkervaring of meer	€ 608,25	€ 16,22

*2. *Uurloon Jeugdigen (respectievelijk 21 en 22 jaar) (37 1/2 uur)*

Jeugdstaffelpercentages:

16 jaar	45%
17 jaar	50%
18 jaar	60%
19 jaar	70%
20 jaar	80%
21 jaar	90% (niet van toepassing op groep 1 en 2)

Ervaringstabel:

geen ervaring	84%
1 jaar ervaring	88%
2 jaar ervaring	92%
3 jaar ervaring	96%
4 jaar ervaring	100%
5 jaar ervaring	104%

- a. De werkgever is bevoegd de verhoging van het uurloon in twee termijnen van 50% te doen plaatsvinden, telkens wanneer de werknemer een half jaar ouder is geworden en zijn vordering in vakkennis dit toelaat. Bij het vaststellen van het garantieloon zijn werkgevers- en werknemersorganisaties ervan uitgegaan dat bij toepassing daarvan door de werkgevers geen wijziging zal worden gebracht in de met betrokken werknemers overeengekomen prestatiebeloning.
- b. Jeugdloon vanaf week 1 2011 (1 januari 2011)

Functiegroep 1:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>
Leeftijd					
16 jaar	5,24				
17 jaar	5,82	6,08			
18 jaar	6,98	7,30	7,64		
19 jaar	8,14	8,52	8,92	9,30	
20 jaar	9,30	9,74	10,18	10,62	11,08

Functiegroep 3:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,70					
17 jaar	6,34	6,64				
18 jaar	7,60	7,96	8,32			
19 jaar	8,86	9,28	9,72	10,14		
20 jaar	10,14	10,62	11,10	11,58	12,06	
21 jaar	11,40	11,94	12,48	13,02	13,58	14,12

Functiegroep 4:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,92					
17 jaar	6,58	6,90				
18 jaar	7,90	8,26	8,64			
19 jaar	9,20	9,64	10,08	10,52		
20 jaar	10,52	11,02	11,52	12,02	12,52	
21 jaar	11,84	12,40	12,96	13,54	14,10	14,66

c. Jeugdloon vanaf week 37 2011 (12 september 2011)

Functiegroep 1:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>
Leeftijd					
16 jaar	5,28				
17 jaar	5,88	6,16			
18 jaar	7,04	7,38	7,72		
19 jaar	8,22	8,62	9,00	9,40	
20 jaar	9,40	9,84	10,28	10,74	11,18

Functiegroep 3:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,76					
17 jaar	6,40	6,70				
18 jaar	7,68	8,04	8,42			
19 jaar	8,96	9,38	9,82	10,24		
20 jaar	10,24	10,72	11,22	11,70	12,20	
21 jaar	11,52	12,08	12,62	13,16	13,72	14,26

Functiegroep 4:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,98					
17 jaar	6,64	6,96				
18 jaar	7,98	8,36	8,74			
19 jaar	9,30	9,74	10,18	10,64		
20 jaar	10,64	11,14	11,64	12,14	12,66	
21 jaar	11,96	12,52	13,10	13,66	14,24	14,80

d. Jeugdloon vanaf week 1 2012 (1 januari 2012)

Functiegroep 1:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>
Leeftijd					
16 jaar	5,34				
17 jaar	5,94	6,22			
18 jaar	7,12	7,46	7,80		
19 jaar	8,30	8,70	9,10	9,48	
20 jaar	9,48	9,94	10,40	10,84	11,30

Functiegroep 3:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,82					
17 jaar	6,46	6,78				
18 jaar	7,76	8,14	8,50			
19 jaar	9,06	9,48	9,92	10,34		
20 jaar	10,34	10,84	11,34	11,82	12,32	
21 jaar	11,64	12,20	12,76	13,30	13,86	14,42

Functiegroep 4:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	6,04					
17 jaar	6,72	7,04				
18 jaar	8,06	8,44	8,82			
19 jaar	9,40	9,84	10,30	10,74		
20 jaar	10,74	11,24	11,76	12,28	12,78	
21 jaar	12,08	12,66	13,24	13,80	14,38	14,96

e. Jeugdloon vanaf week 26 2012 (1 juli 2012)

Functiegroep 1:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>
Leeftijd					
16 jaar	5,40				
17 jaar	5,98	6,28			
18 jaar	7,18	7,52	7,88		
19 jaar	8,38	8,78	9,18	9,58	
20 jaar	9,58	10,04	10,50	10,96	11,40

Functiegroep 3:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,88					
17 jaar	6,54	6,84				
18 jaar	7,84	8,22	8,58			
19 jaar	9,14	9,58	10,02	10,46		
20 jaar	10,46	10,96	11,46	11,96	12,44	
21 jaar	11,76	12,32	12,88	13,44	14,00	14,56

Functiegroep 4:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	6,10					
17 jaar	6,78	7,10				
18 jaar	8,14	8,52	8,90			
19 jaar	9,50	9,94	10,40	10,84		
20 jaar	10,84	11,36	11,88	12,40	12,92	
21 jaar	12,20	12,78	13,36	13,94	14,52	15,10

f. Jeugdloon vanaf week 1 2013 (31 december 2012)

Functiegroep 1:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>
Leeftijd					
16 jaar	5,42				
17 jaar	6,02	6,30			
18 jaar	7,22	7,58	7,92		
19 jaar	8,44	8,84	9,24	9,64	
20 jaar	9,64	10,10	10,56	11,02	11,48

Functiegroep 3:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	5,92					
17 jaar	6,56	6,88				
18 jaar	7,88	8,26	8,64			
19 jaar	9,20	9,64	10,08	10,52		
20 jaar	10,52	11,02	11,52	12,02	12,52	
21 jaar	11,82	12,38	12,94	13,52	14,08	14,64

Functiegroep 4:

<i>Ervaring</i>	<i>Geen</i>	<i>1 jaar</i>	<i>2 jaar</i>	<i>3 jaar</i>	<i>4 jaar</i>	<i>5 jaar</i>
Leeftijd						
16 jaar	6,14					
17 jaar	6,82	7,14				
18 jaar	8,18	8,56	8,96			
19 jaar	9,54	10,00	10,44	10,90		
20 jaar	10,90	11,42	11,94	12,46	12,98	
21 jaar	12,26	12,84	13,44	14,02	14,60	15,18

*3. *Prijscompensatie – Algemene loonsverhogingen*

- a. Per week 37 2011 (12 september 2011) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1b en lid 2c van dit artikel.
Per week 1 2012 (1 januari 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1c en lid 2d van dit artikel.
Per week 26 2012 (1 juli 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1d en lid 2e van dit artikel.
Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 1e en lid 2f van dit artikel.
- b. Vervallen.
- c. Vervallen.
- d. De verhoging van de garantielonen, zoals genoemd in lid a geldt eveneens voor de verhoging van de omrekeningsfactor (artikel 20 lid 5a).
- e. De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid a, werkt door in een eventuele prestatietoeslagbedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

4. *Voorlieden*

- a. Onder voorlieden worden verstaan zij die op een bouwwerk en uitsluitend of tevens in een werkplaats leiding geven aan ten minste vijf werknemers.
- b. Voor voorlieden zal het voor hun groep rechtens geldende garantieloon worden verhoogd met 20% van het voor hen geldende loon. Deze verhoging kan ten hoogste 25% bedragen indien en voor zolang door betrokkene niet in tarief wordt gewerkt.

Artikel 19 Aanvullende loonbepalingen

1. De uurlonen van de niet met name genoemde functies, vallende onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden vastgesteld door cao-partijen na overleg met het Bedrijfschap.
2. Vervallen.
3. Vervallen.
4. Indien plafond- en wandenmonteurs volgens de werkgever niet normaal kunnen doorstromen in de volgende loongroep, kan de werkgever hiervoor dispensatie vragen bij cao-partijen.

Artikel 20 Prestatiebeloning en tariefbeloning

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie zal bij voorkeur worden uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.
2.
 - a. In woningbouwobjecten kan het stukadoorswerk in tarief worden uitgevoerd.
 - b. Wanneer werkgever en werknemer overeenkomen op andere dan bovengenoemde objecten in tarief te werken kan dit geschieden overeenkomstig de tariefregeling van het Bedrijfschap.
3. Op woningbouwobjecten zullen als tarieven de standaardnormen gelden. Indien van de standaardnormen afwijkende bewerkingen en/of tarieftijden of afwijkingen van de tariefbepalingen worden aangevraagd zal de beoordeling hiervan geschieden door het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap. Als met verkregen toestemming tegen de van de norm afwijkende of nader vast te stellen tarieven wordt gewerkt, moet op verzoek van het dagelijks bestuur van het Bedrijfschap een opgave worden verstrekt van het bereikte oververdienspercentage over vier aaneensluitende weken.
4. De beloning van de tariefwerkers zal geschieden volgens de rechtstukloonlijn.
- *5.
 - a. Volledige afrekening van de onder lid 3 genoemde oververdienspercentage zal over zo kort mogelijke en opeenvolgende perioden, bij voorkeur over perioden van één week, doch in ieder geval eens per vier weken, plaatsvinden; de uiteindelijke betaling der oververdienspercentage op grond van deze afrekening dient uiterlijk 14 dagen na het einde van de afrekeningsperiode te geschieden.
 Voor de afrekening van de tariefwerken gelden de volgende bedragen:
 - per week 1 2011 (1 januari 2011) € 10,62
 - per week 37 2011 (12 september 2011) € 10,73
 - per week 1 2012 (1 januari 2012) € 10,84
 - per week 26 2012 (1 juli 2012) € 10,94
 - per week 1 2013 (31 december 2012) € 11,00
 - b. De berekening van vakantierechten vindt plaats als ware sprake van garantieloon plus prestatietoeslag.
6. Aan het werken in tarief worden de navolgende voorwaarden verbonden:
 - a. de werkgever is verantwoordelijk voor een juiste opmeting van de op het betreffende object te stukadoren hoeveelheden;
 - b. de tarieven moeten, met hun bijzonderheden, voor de aanvang der werkzaamheden aan de werknemers worden bekend gemaakt op zodanige wijze, dat geen misverstand tussen werkgever en werknemer over de inhoud van het tarief kan ontstaan;
 - c. werknemers jonger dan 18 jaar en werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in tarief te werken.
7. De in de 'standaardnormen' aangegeven tarieftijden zijn gebaseerd op de prestatie van de volwassen stukadoor en de bij deze normen omschreven kwaliteit van het stukadoorswerk. Voor de jeugdige, die alleen of in samenwerking met (een) volwassene(n) arbeid in tarief verricht, dient uitsluitend ter berekening van het aan deze jeugdige uit te betalen bruto-uurloon, uitgegaan te worden van het voor volwassenen geldende uurloon. De waardering van

de vakbekwaamheid en de prestatie van de betrokkene is overgelaten aan het overleg tussen de werkgever, de jeugdige en eventueel de volwassen werknemer(s) met wie de jeugdige werkzaam is.

8. Als in tarief wordt gewerkt, ontvangt de werknemer wekelijks minstens een loon gelijkstaande met hetgeen hij in hetzelfde tijdsverloop in tijdloon zou hebben verdiend, tenzij hij in tariefwerk door eigen schuld of onkunde niet aan dit uurloon komt. Is het laatste het geval, dan zal de werknemer geen recht op het geldende uurloon kunnen doen gelden en zal de werkgever gerechtigd zijn hem een loon te betalen, overeenkomende met de door hem geproduceerde tariefuren.
9. Het Bedrijfschap is bevoegd zich ter plaatse van de juiste toepassing van de tarieven op de hoogte te stellen. Het kan deze bevoegdheid delegeren aan door het Bedrijfschap aan te wijzen personen. Ingeval naar de mening van het Bedrijfschap van een niet juiste toepassing der tarieven sprake is, zal de betreffende werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld, respectievelijk de verleende goedkeuring voor afwijkende tarieven worden ingetrokken.
10. Het Bedrijfschap draagt zorg voor een reglement waarin de algemene tariefbepalingen worden geregeld.
11. Voor het vaststellen van het voor de opperman geldende oververdienspercentage geldt de volgende regeling:
 - a. bij het bedienen van zes stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op het gemiddelde oververdienspercentage van de ploeg;
 - b. bij het bedienen van vijf stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 5/6 deel van het gemiddelde oververdienspercentage van de ploeg;
 - c. bij het bedienen van vier stukadoors (al of niet plus één jong-gezel en/of leerling) door één opperman heeft deze recht op 4/6 deel van het gemiddelde oververdienspercentage van de ploeg;
 - d. in gevallen dat de aard van het werk (bijvoorbeeld zoals bij het rieten en in het ruw zetten of verdergaande mechanisatie van transportmiddelen) zich daartoe leent, kan van het onder a genoemde aantal te bedienen stukadoors naar boven worden afgeweken, zonder dat dit de opperman recht geeft op een hoger oververdienspercentage dan het gemiddelde percentage van de ploeg.

Artikel 21 Toeslagen op lonen

*1. *Kledingtoeslag*

De werknemer is verplicht tijdens zijn arbeid goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel/laarzen te dragen. Hij zal hiervoor per 1 januari 2011 een netto vergoeding van € 1,29 per gewerkte dag ontvangen.

Per 1 januari 2012 geldt een netto vergoeding van € 1,29 per gewerkte dag.

*2. *Gereedschapstoelage*

Aan de volwassen en de jeugdige werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 2 lid 2, wordt, voor zover door hen van eigen gereedschap gebruik wordt gemaakt, per 1 januari 2011 een netto gereedschapstoelage verstrekt van € 0,70 per dag.

Per 1 januari 2012 wordt een netto gereedschapvergoeding verstrekt van € 0,70 per dag.

3. Vervallen.

4. *Diplomatoelagen*

Zie artikel 46A.

5. *Bedrijfsleermeestertoelage*

Zie artikel 46B.

6. *EHBO-toelage*

- a. Indien een werknemer met goed gevolg een EHBO-cursus, welke onder supervisie van het Oranje Kruis valt, heeft gevolgd, zal de verstrekking van het eenheidsdiploma EHBO hem een aanspraak geven op vergoeding van het examen- en diplomageld, het Oranje Kruis-boekje alsmede het eventueel betaalde lesgeld. De cursuskosten zullen slechts eenmalig worden vergoed. De examenkosten zullen maximaal twee keer worden vergoed.
- b. De binnen het kader van de 'regeling betreffende het eenheidsdiploma EHBO' vallende jaarlijkse oefenlessen, welke noodzakelijk zijn voor het behoud van het diploma, geven de werknemer een aanspraak op vergoeding van de administratiekosten, verbonden aan de verlenging van het diploma, alsmede de kosten van het eventueel te betalen lesgeld.
- c. De in verband met het volgen van een EHBO-cursus (inclusief het maximaal twee keer afleggen van een examen) als ook de jaarlijkse oefenlessen door de werknemer te maken reiskosten zullen door de werkgever worden vergoed op de in artikel 40 lid 2 aangegeven wijze.

Artikel 22 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichtte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Hij zal per geval van overwerk een keuze kunnen maken.
3. Indien de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan zal aan hem boven het uurloon worden uitbetaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 1/4 uurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur 1/2 uurloon.
4. Indien de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
5. De werkgever zal aan de gemaakte keuze gevolg geven.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

Artikel 23 Beloning verschoven arbeidstijd

In gevallen waarin de werknemer, ingevolge het bepaalde in artikel 14, gehouden is te werken buiten de grenzen in artikel 13 lid 2 sub b voorgeschreven, echter onder handhaving van de in artikel 13 genoemde arbeidsduur, zal voor de buiten de grenzen van artikel 13 lid 2 sub b vallende uren een toeslag van en boven het uurloon worden betaald van 25%.

Artikel 24 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Indien arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens het geval van een verschoven werkweek, zal het uurloon met 50% worden verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagnacht 12 uur en zaterdagochtend 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagochtend 12 uur en zondagochtend 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koninginnedag als bedoeld in artikel 1 lid 6 van deze CAO.

Artikel 25

Vervallen

Hoofdstuk 5

Vergoeding bij arbeidsverhinderling

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 26 Lichtverzuim

1. Indien de normale arbeidsduur als gevolg van de duisternis moet worden ingekort, zal de werkgever nochtans gehouden zijn het vast overeengekomen loon te betalen over de uren, gedurende welke niet is gewerkt. Indien de werkgever kunstlicht op het werk heeft aangebracht, is de werknemer echter verplicht gedurende de normale arbeidstijd arbeid te verrichten.
2. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het vorige lid van dit artikel, ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.

Artikel 27 Onwerkbaar weer

1. De werkgever zal de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon betalen, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt.
Zijn deze omstandigheden veroorzaakt door vorst of directe gevolgen daarvan of het aanwezig zijn van een sneeuwdek, dan geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. In geval van werkverhinderling door vorst in de periode van de eerste maandag in november tot en met de laatste vrijdag in maart geldt ten aanzien van de verplichtingen van de werkgever het volgende:
 - a. In geval van werkverhinderling door vorst zal de werkgever de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde vast overeengekomen loon betalen met de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstuitkeringsreglement, voorzover ten behoeve van die werknemers over het aantal dagen als genoemd in artikel 5 van het Vorstuitkeringsreglement, zoals weergegeven in bijlage 6 van de cao Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is of zou moeten worden betaald. Is louter vanwege de duur van de dienstbetrekking(en)- over minder dagen Risicofondsbijdrage betaald, dan heeft de werknemer geen aanspraak op doorbetaling van loon en de daarbij behorende rechtwaarden als bedoeld in het Vorstuitkeringsreglement.
 - b. Artikel 9 en 10 van de cao Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen en de bepalingen van de statuten van het Risicofonds en van het Vorstuitkeringsreglement binden de werkgever en de werknemer alsof zij in deze overeenkomst opgenomen waren.
3. De werknemer die zich zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger van het werk verwijdt of na duidelijke oproeping door de

werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de leden 1 en 2 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.

4. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
5. Indien in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk vervoegt zonder dat er gewerkt kan worden, dient de werkgever aan de werknemer diens reiskosten te vergoeden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 40.

Artikel 28 Ziekte en ongeval

- *1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 12 lid 3 van deze cao bepaalde, aanspraak op:

- a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
- b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

Indien de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:

- a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
- b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomstige uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving. De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.

- *b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachttag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de

werknemer één vrije snipperdag opneemt.

Vanaf 1 januari 2012 mag de werkgever vanaf de eerste ziekmelding één wachtdag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.

- c. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen.
- d. Lid 1a van dit artikel, met uitzondering van het verzuimreglement, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WW opgestelde reglementen.
- e. De werknemer heeft, indien van toepassing volgens dit artikel, aanspraak op een uitkering ten laste van de AW Afbouw.
- f. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering reïntegratie, zoals weergegeven in bijlage 14 van deze cao, en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkhervatting verricht.

De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.

De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het AW Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.

- g. De werkgever heeft recht op een subsidie voor reïntegratie-activiteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor reïntegratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden vermeld in het Subsidiereglement Reïntegratie van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 18).

2. Vervallen.

3. *Vervoer stoffelijk overschot*

Indien een werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het normale domicilie in Nederland van de betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van de werknemer of door derden worden vergoed.

4. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond,

vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet of de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

5. Vervallen.
6. Op 1 januari 2006 is de regeling invaliditeitspensioen, zoals weergegeven in bijlage 17, vervallen. Een uitzondering geldt voor die gevallen waarbij na 1 januari 2006 op grond van de WAO een recht op een uitkering herleeft, wordt behouden of wordt verkregen.
7. *WGA-gat*
Werkgevers kunnen zich op vrijwillige grondslag verzekeren tegen de terugval van inkomsten van werknemers ten gevolge van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschieden. Deze WGA-gat verzekering vult de vervolgutkering WGA aan tot 70% van het verlies van verdien capaciteit (het verschil tussen de theoretisch mogelijke en feitelijke verdiensten) is gecompenseerd.

Artikel 29 Aanvulling werkloosheidsuitkering

De aanvullingsregeling werkloosheidsuitkering is ondergebracht in de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

Artikel 30

Vervallen.

Hoofdstuk 6

Verlof

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 31 Vakantie, snipper- en feestdagen

*1. *Aantal verlofdagen*

Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:

a. Over het rechtjaar 2010/2011

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1954	40 werkdagen

b. Over het rechtjaar 2011/2012

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1959	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	40 werkdagen

c. Over het rechtjaar 2012/2013

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1960	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	40 werkdagen

d. Vervallen

e. Het rechtjaar 2010/2011 loopt van 26 april 2010 tot en met 24 april 2011.

Het rechtjaar 2011/2012 loopt van 25 april 2011 tot en met 22 april 2012.

Het rechtjaar 2012/2013 loopt van 23 april 2012 tot en met 21 april 2013.

f. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in de leden a tot en met c zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe rechtjaar in april.

2. *Extra verlofdag*

In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.

*3. *Snipperdagen*

Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2011/2012 van de beschikbare verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28, 29 en 30 december 2011.

Als verplichte snipperdagen zijn in het rechtjaar 2012/2013 van de beschikbare

verlofdagen aangewezen de vrijdag na Hemelvaartdag, alsmede 27, 28 en 31 december 2012.

4. *Feestdagen*

Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen.

Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.

5. *Recht op vrijaf*

De werknemer heeft recht op vrijaf op Goede Vrijdag en op 1 mei zonder behoud van loon en mits 14 dagen van tevoren bij de werkgever gemeld.

6. *Vervallen.*

*7. *Betaling verlof- en feestdagen*

De werknemer heeft geen recht op enige betaling door de werkgever over hem verleende verlof- en feestdagen als in lid 1 tot en met 5 vermeld, indien de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling van de bijdragen aan het Vakantiefonds heeft voldaan.

8. *Afwijkende periode*

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte snipperdagen in december onder voorwaarde dat deze snipperdagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.

9. *Zomervakantie*

De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende rechtjaar plaats te vinden.

10. *Opnemen vakantiedagen*

De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar.

Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

11. *Bedrijfssluiting*

Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie, zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen met een maximum van vijf dagen.

Artikel 32 Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
De werknemer houdt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag.
Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.
Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.
- *3. De werknemer levert in 2012 eenmalig een roostervrije dag in.

Artikel 33 Vergoeding verlofdagen en dagen vrijaf

1. Voor de berekening van het loon dat doorbetaald wordt ingevolge artikel 31 wordt uitgegaan van het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning, waaronder indien van toepassing de diplomatoeslag en voorliedentoeslag.
2. De werkgever, die heeft voldaan aan zijn verplichting, zoals is opgenomen in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, is niet gehouden loon tijdens de vakantie aan de bij hem in dienst zijnde werknemers door te betalen.
- *3. Voor zover het overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen of overeenkomstig bepalingen van dagloonbesluiten en zieken- en wachtgeldreglementen en dergelijke, de door de werkgever voor de werknemer gestorte bijdragen aan het Vakantiefonds Afbouw en de waarden daarvan dit toelaten, wordt uit de kas van de Stichting Vakantiefonds Afbouw vergoed, rekening houdend met artikel 9, lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.
 - a. Over het rechtjaar 2010/2011:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder a, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
 - b. Over het rechtjaar 2011/2012:
 1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder b, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.

- c. Over het rechtjaar 2012/2013:
1. De loonderving over de in artikel 31 lid 1 onder c, lid 3 en lid 4 genoemde verlofdagen.
 2. Een vakantietoeslag van 8%.
- d. Vervallen.
- e. De loonderving en de rechtwaarde over de extra verlofdag voor werknemers van 53 en 54 jaar, over de 12 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar of over de 15 extra verlofdagen voor werknemers vanaf 57 jaar, als genoemd in artikel 31, lid 1 zal via het Vakantiefonds Afbouw worden uitbetaald. Daartoe dient een declaratieformulier van het Vakantiefonds te worden ondertekend door zowel de werkgever als de betrokken werknemer. Slechts indien een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, zal het Vakantiefonds tot uitbetaling overgaan; in afwijking hiervan betaalt het Vakantiefonds een opgebouwde extra verlofdag wel uit voor een werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.
- Een extra verlofdag kan worden opgenomen indien daarvoor voldoende rechten zijn opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 1 extra verlofdag is dit het geval als zij vakantierechten hebben opgebouwd over de helft van het aantal dagen waarover in een rechtjaar maximaal rechten kunnen worden opgebouwd (naar boven afgerond op hele dagen). Voor de werknemers die recht hebben op 12 extra verlofdagen is dit het geval na 19 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd. Voor werknemers die recht hebben op 15 extra verlofdagen is dit het geval na 14 dagen waarover vakantierechten worden opgebouwd.
- Van de seniorendagen moeten er 5 worden opgenomen in het rechtjaar waarin de opbouw heeft plaatsgevonden en worden slechts vergoed aan de werkgever voor zover de seniorendagen daadwerkelijk zijn opgenomen. Het Vakantiefonds doet aan partijen bij de cao een rapportage van de door dit fonds ontvangen declaratieformulieren toekomen.
- f. Bij bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantierechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de PRIS-bijdragen die hij daarnaast dient te betalen, declareren bij het Vakantiefonds Afbouw, indien:
- een werknemer jonger is dan 22 jaar en
 - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
 - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
 - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
 - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
 - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het bouwbedrijf, het natuursteenbedrijf, het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf of de timmerindustrie.

Artikel 34 Kort verzuim

1. In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur zal aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon worden doorbetaald.

Maximaal tien dagen:

- a. bij overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer.

Twee dagen:

- b. bij huwelijk van de werknemer, mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld;
in het geval van een kerkelijke huwelijksinzegening zal voor het burgerlijk en het kerkelijk huwelijk tezamen niet meer dan een vergoeding over twee dagen worden gegeven;
in het geval van huwelijk bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen – de werknemer behoudt altijd minimaal het recht op één dag verzuim;
- c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders.

Ten hoogste drie dagen:

- d. voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering;
- e. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, indien de uitvaart wordt bijgewoond.

Ten hoogste vier dagen:

- f. in het geval van bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en feestdagen. De werknemer behoudt altijd minimaal het recht op twee dagen verzuim.

Eén dag:

- g. bij 25-jarig dan wel 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- h. bij huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster mits ten minste drie dagen tevoren aan de werkgever meegedeeld;
- i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot;
- j. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer;
- k. bij verhuizing, indien de verhuizing nodig is in verband met zijn dienstbetrekking.

Ten hoogste één dag:

- l. bij militaire keuring of herkeuring;
- m. indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau (met een maximum van één dag per bezoek).

Ten hoogste 4 ½ uur:

- n. bij militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur.

Ten hoogste 2 uur:

- o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij dokters- dan wel tandartsbezoek en medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering, mits hiervan tijdig kennis is gegeven, zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd. Hierbij geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is.
De reiskosten van de werknemer worden vergoed indien hij op verzoek van de werkgever, de ARBO-dienst of in het kader van het BGD-pakket de ARBO-dienst bezoekt;
- p. bij het uitoefenen van het kiesrecht;
- q. bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep.

Voor de duur van het verzuim:

- r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid;
 - s. indien het huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, valt op zaterdag, zondag, een christelijke feestdag of tijdens de zomer- of wintervakantie, zal geen vergoeding worden betaald.
2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

Artikel 35 Bijzonder verlof

- 1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn organisatie, indien hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd en het verlangen om daaraan deel te nemen zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt. Bedoelde verlofdag(en) zal (zullen) worden aangemerkt als werkdag in het kader van de referte-eis WW.

2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld langdurig betaald verlof op te bouwen door middel van het opsparen van vakantiedagen en het storten van financiële bijdragen uit bijvoorbeeld de overwerkvergoeding, voor zover passend binnen de wettelijke kaders, met in achtneming van een door cao-partijen op te stellen reglement. De aldus opgebouwde rechten worden beheerd bij het Vakantiefonds.

Artikel 36A Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 4 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof dient te worden opgenomen door middel van hele dagen.

Artikel 36B Palliatief verlof

De werknemer heeft recht op maximaal tien dagen betaald verlof per jaar ten behoeve van stervensbegeleiding van zijn ouders, partner of kinderen. De werkgever heeft het recht de wettelijke uitkering inzake palliatief verlof te verrekenen met de in de vorige volzin bedoelde doorbetalingsplicht.

Artikel 36C Kortdurend zorgverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling kortdurend zorgverlof zal de werkgever gedurende maximaal 3 dagen per jaar een aanvulling verstrekken aan de werknemer tot 100% van het loon.

Artikel 36D Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement O&O-fonds Afbouw in bijlage 13 van deze cao.

Hoofdstuk 7

Sociale fondsen

De sociale fondsen zijn overgebracht naar de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

Artikel 37

Vervallen.

Artikel 38

Vervallen.

Hoofdstuk 8

Arbeid buiten de woonplaats

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 39 Vergoeding reiskosten bij arbeid buiten en in de woonplaats

1. De in de artikelen 40, 41 en 42 genoemde vergoedingen zullen door de werkgever worden verstrekt in de volgende gevallen:
 - a. indien een werknemer op last van de werkgever (of diens vertegenwoordiger), bij wie hij ten minste een week in dienst is, wordt tewerkgesteld in een andere woonplaats;
 - b. indien een werknemer – op uitdrukkelijke aanvraag van de werkgever bij het UWV WERKbedrijf of nevenbureau in welks ressort het werk is gelegen – door tussenkomst van het UWV WERKbedrijf wordt bemiddeld voor arbeid buiten zijn woonplaats;
 - c. indien de werknemer die werkzaam is in de woonplaats of gemeente waarin hij woonachtig is en moet reizen om van zijn woning naar zijn werk te komen en terug te komen.
2. Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Indien een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Artikel 40 Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding

1. Indien een werknemer, die daarvoor op grond van het bepaalde in artikel 39 in aanmerking komt, naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem daarvoor een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

*2. Per 1 januari 2011 bedragen de vergoeding:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
- d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.

Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:

- a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
- b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;

- c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
- d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.

Indien het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, zal op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ontvangen ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van dit lid. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van dit lid, zal worden verdeeld onder de overige inzittenden.

Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt.

De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.

- 3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal door de werkgever aan de werknemer een jaar-maandkaart openbaar vervoer worden verstrekt.
- 4. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.

Artikel 41 Reizen

- 1. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Deze eerste 60 minuten per dag worden wel vergoed aan de werknemer, die als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt.
- 2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
- 3. Indien de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 ³/₄ uur zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reizen zullen als arbeidsuren worden betaald en de overige reizen worden als reizen betaald.
- 4. Ter bepaling van de reisduur wordt aangenomen dat per uur de volgende afstanden worden afgelegd:
 - a. per rijwiel 15 km;
 - b. per rijwiel met hulpmotor 25 km;
 - c. per twee dan wel driewielig motorrijtuig 40 km;
 - d. per auto 50 km.

Artikel 41A Dispensatie reiskosten en reisen

De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt vooral gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord. Een dispensatieverzoek kan worden gericht aan de secretaris van Cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag.

Artikel 42 Reiskosten en reisen bij geoorloofd verzuim

Voor de werknemers als bedoeld in artikel 40 van deze cao zal de werkgever in geval van verzuim om de in artikel 34 lid 1 vermelde redenen de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende uurloon vergoeden.

Artikel 43 Bij tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats, gelegen is, dat de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zullen hem op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt, waarvoor door de werknemer een kwitantie zal worden getekend ten bedrage van de werkelijke kosten.
2. Eenmaal per week zullen de in lid 1 bedoelde werknemers naar huis mogen gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 van deze overeenkomst. De daaruit voortvloeiende reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) zullen door de werkgever worden vergoed.
Noodzakelijk te maken reisen zullen de werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende uurloon, mits de reistijd niet valt binnen de normale werktijd.
3. De werknemer, bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten die werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden. Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten de woonplaats verpleegd wordt in een andere plaats dan waar hij woonachtig is, zal de echtgenote van de betreffende werknemer haar man eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

Artikel 44 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing wanneer:
 - a. het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - b. het vervoer in overleg met de werkgever door een van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. De werkgever is verplicht zijn aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt aan de werknemers en/of diens nagelaten betrekkingen, in geval van vervoer van zijn werknemers door of vanwege of in opdracht van hem of zijn vertegenwoordiger(s) door verzekering te laten dekken.

Hoofdstuk 9

Vakonderwijs en bijscholing

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 45 De vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming (vroegere leerlingstelsel) bevorderen. Te dien einde zal de werkgever voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) (vroegere leerovereenkomst) aangaan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet educatie en beroepsopvoeding (Wet EBO) is georganiseerd door het Kenniscentrum Savantis. De deelnemer kan, wanneer dit dienstbaar is aan zijn opleiding – met instemming van de werkgever en de consulent – en dit niet in strijd is met het reglement van de opleiding, tijdelijk in het bedrijf van een andere ondernemer worden geplaatst, of extra lessen gaan volgen op een ter beschikking staande theorie- en/of praktijkcursus.
2. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werknemer voor wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijer en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het aanvullend (theoretisch en praktisch) onderwijs te volgen.
3. Onverminderd het bepaalde in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) en met inachtneming van artikel 47 en artikel 48 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, met behoud van loon in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd, maar dan ten hoogste gedurende 7,5 uur per week;
 - b. tot het bijwonen van een cursus van de instellingen voor werkende jongeren krachtens de Wet op de erkende Onderwijsinstellingen, ook als deze wordt gegeven binnen de normale werktijd maar dan ten hoogste 7,5 uur per week en indien er geen gelegenheid is tot het bijwonen van het theoretisch en praktisch onderwijs, zoals in sub a is omschreven;
 - c. werknemers, die aanvullend theoretisch onderwijs volgen aan avondonderwijsinstellingen, in de gelegenheid te stellen op de dagen dat zij naar de onderwijsinstelling moeten het werk zoveel eerder te beëindigen als nodig moet worden geacht;
 - d. tot het afleggen van examens en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indienstreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert;

- e. indien een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel) kwalificatie van het Kenniscentrum Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding.
4. Indien een werknemer deelneemt aan avondonderwijs gericht op zijn persoonlijke ontwikkeling zoals VAVO, V.O., MBO of HBO zal hij daarvoor op de dagen dat hij dit onderwijs volgt, in de gelegenheid worden gesteld de arbeidsdag zoveel eerder te beëindigen als in verband met het aanvangsuur van het avondonderwijs nodig is, zulks met behoud van loon.
5. Vervallen.
6. Vervallen.
7. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (de vroegere primaire opleiding) of de (voortgezette) vakopleiding volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van ten minste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar na een positief advies door de consulent van Savantis. Indien de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt beëindigd, wordt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst beëindigd.
8. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf, dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

Artikel 45A EVC

Er wordt door cao-partijen een EVC traject ingevoerd. Het EVC-traject geldt alleen voor de MBO-opleiding niveau 2. Betrokkene moet ten minste 25 jaar oud zijn en tevens ten minste 5 jaar in de sector werkzaam zijn. De diplomatoeslag wordt ingebouwd in de prestatietoeslag, indien mogelijk. De hoogte van de bonus bij slagen is € 230,-. Bij het bereiken van het jaarlijks door cao-partijen vast te stellen budget hebben werknemers geen recht meer op deelname aan deze regeling.

Artikel 46A Diplomatoeslagen

1. De werknemer, die in het bezit is van een diploma basisberoepsopleiding niveau 2, uitgereikt door het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van het diploma 'Gezel' van de Vereniging tot Veredeling van het Ambacht of het diploma 'Voortgezette opleiding' dan wel vakopleiding van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantieuurloon.

3. Bij werken in tarief vindt het bepaalde onder 2 in dit artikel geen toepassing, behoudens in zoverre, dat bij de vaststelling van de rechtwaarde wordt uitgegaan van het uurloon van groep 2 verhoogd met 5%.
4. De jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma behaalt voor de basisberoepsopleiding (niveau 2) van het Kenniscentrum Savantis, heeft recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van € 230,-. Het Kenniscentrum Savantis betaalt op basis van door de school verstrekte geslaagdeninformatie automatisch de geslaagdenpremie aan de deelnemer. Voorwaarden voor betaling is registratie van de werkgever bij het Bedrijfschap Afbouw.
5. Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Artikel 46B Toeslag bedrijfsleermeester

De werknemer die door de werkgever is aangewezen als bedrijfsleermeester en de cursus 'leermeester/praktijkopleider' met goed gevolg heeft afgesloten, ontvangt voor de duur dat hij daadwerkelijk als bedrijfsleermeester functioneert een toeslag van 5% op zijn vast overeengekomen loon. Onder dezelfde voorwaarden wordt de desbetreffende werknemer voor een gedeelte van zijn normale werktijd vrijgesteld van productieve arbeid; zulks om de bij het bedrijfsleermeesterschap behorende taken te kunnen uitoefenen. Daarbij gelden de navolgende normen:

- bij begeleiding van één leerling-werknemer: gemiddeld 5% van de normale werktijd;
- bij begeleiding van twee tot vier leerling-werknemers: gemiddeld 10% van de normale werktijd;
- bij begeleiding van vier tot zeven leerling-werknemers: gemiddeld 20% van de normale werktijd.

Artikel 47 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtvaardigen doen gelden.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 31, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfspakantie.

Artikel 48 Samenwerkingsverbanden

1. *Begripsomschrijving*

Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan: een stichting of vereniging van werkgevers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor de samenwerkingsverbanden van het Kenniscentrum Savantis en die met het Kenniscentrum Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.

Onder werknemers wordt in dit artikel verstaan: de werknemer in de zin van deze cao, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt.

2. *Duur van de overeenkomst*

Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leer-arbeids-overeenkomst gesloten voor de periode van tenminste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. Artikel 45 lid 7 en 8 is van overeenkomstige toepassing.

3. *Arbeidsduur*

De arbeidsduur bedraagt 37 ½ uur per week.

4. *Lonen*

Beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 18 lid 2. Dit geldt eveneens voor jeugdige werknemers waarop een besluit vervangende leerplicht van toepassing is.

5. *Vorstverlet*

In geval de werknemer te werk is gesteld bij één der deelnemende werkgevers en zich arbeidsverhinderend voordoet, zoals neergelegd in artikel 27 lid 2, dan zal het samenwerkingsverband respectievelijk de werkgever in het samenwerkingsverband pas dan kunnen declareren, indien deze declaratie voorzien is van de handtekening van de betreffende werknemer en op deze dagen de betrokken werknemer niet in de praktijkleerplaats is opgenomen.

6. Voor het overige zijn alle bepalingen van de cao onverkort van toepassing, ook die inzake 'voorziening bij ongeval'.

*Artikel 49 Bijscholing

Werknemers hebben recht op gemiddeld twee dagen scholing per jaar met behoud van loon, te besteden aan een training van de sector afbouw bij het Kenniscentrum Savantis. Een werknemer kan in enig jaar maximaal drie scholingsdagen benutten, waarbij de 'te veel' genoten scholingsdagen worden verrekend met de voorgaande en/of daarop volgende jaren. De werknemer mag maximaal zes scholingsdagen opsparen.

Artikel 50

Vervallen.

Hoofdstuk 10

Het pensioen en vervroegde uittreding

De pensioenregeling en de aanvullingsregeling zijn opgenomen in de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

Artikel 51

Vervallen.

Artikel 52

Vervallen.

Hoofdstuk 11

Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Artikel 53 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming dan wel werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactpersoon aanwijzen.
Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
2. De contactpersoon kan binnen de onderneming contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is (of geregeld kan worden), na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met de bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever stelt – als regel buiten de bedrijfstijd – nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan 2 jaar geleden deze functie bekleed heeft, slechts doen beëindigen indien de werkgever kan aantonen dat de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer de werknemer genoemde functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 53A Vakbondscontributie

Met ingang van 1 januari 2008 hebben werknemers het recht om de vakbondscontributie te laten inhouden op het loon zodat deze contributie fiscaal gefaciliteerd wordt. De werkgever is verplicht om aan het verzoek van de werknemer medewerking te verlenen. Voor de werkgever zijn hieraan geen kosten verbonden. Zodra het fiscale voordeel voor de werknemer niet meer aanwezig is, vervalt deze regeling.

Hoofdstuk 12

Fusie, bedrijfsoverdracht en bedrijfsluiting

Artikel 54 Fusie

1. Het bepaalde in dit artikel is met gebruikmaking van artikel 15 lid 2 van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alleen van toepassing wanneer in een van de bij de fusie betrokken, in Nederland gevestigde ondernemingen in de regel 50 personen of meer werkzaam zijn.
2. De werkgever die met inachtneming van het bepaalde in lid 1 overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissingen de SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 alsmede de navolgende bepalingen in acht nemen.
3.
 - a. Indien de verwachting gewettigd is geworden, dat de fusie wellicht doorgang zal vinden, zal de werkgever zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties daarvan in kennis stellen en deze kennisgeving zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigen.
 - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor al de werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. Eveneens zal voor zover zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad – voor zover aanwezig – van de fusie in kennis stellen, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze wellicht doorgang zal vinden.
In aansluiting hierop zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken.
6. Onder fusie wordt niet verstaan een tijdelijke samenwerking.

Artikel 55 Bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting

1. Hetgeen in de navolgende leden wordt bepaald, is alleen van toepassing op ondernemingen met in de regel ten minste 35 werknemers en wel alleen voor zover de Wet op de Ondernemingsraden niet anders bepaalt.
2. De werkgever, die overweegt zijn bedrijf over te dragen anders dan in de zin van een fusie, dan wel zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties hierin betrekken en de navolgende bepalingen in acht nemen.
3.
 - a. In verband daarmee zal de werkgever, wanneer de verwachting gewettigd is geworden dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden, zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties onverwijld en bij voorkeur schriftelijk daarvan in kennis te stellen.
 - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de door hem overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor alle werknemers of een aanmerkelijk deel van de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken zowel met de werkgeversorganisaties als met de werknemersorganisaties, waarbij voorts aandacht zal worden besteed aan het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht.
4. Eveneens zal voor zover belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbende zich daartegen niet verzetten de werkgever de ondernemingsraad – voor zover aanwezig – in kennis stellen van de in lid 2 van dit artikel genoemde overdracht of sluiting, indien de verwachting gewettigd is geworden dat deze overdracht of sluiting wellicht doorgang zal vinden.
In aansluiting hierop zal de werkgever met de ondernemingsraad de in lid 3 sub b van dit artikel genoemde maatregelen en gevolgen bespreken en deze raad in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen en gevolgen daarvan.
5. Met betrekking tot de in lid 3 sub a en b van dit artikel genoemde kennisgeving en bespreking zullen de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geheimhouding betrachten; deze geheimhouding zal duren tot het moment waarop partijen besluiten de geheimhouding op te heffen. Indien één van de partijen vooraf aangeeft deze geheimhouding niet te willen betrachten behoeft de werkgever geen informatie meer te verstrekken. De in dit lid genoemde geheimhoudingsplicht laat onverlet de geheimhoudingsplicht van de ondernemingsraad, als opgenomen in artikel 20 van de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op gevallen van tijdelijke samenwerking.

Artikel 56 Werkgelegenheidsoverleg

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen streven naar een zo evenwichtig mogelijk verloop van de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak. Zij zijn zich er daarbij van bewust, dat deze doelstelling niet is te realiseren zonder hulp van de overheid.
2. Over de werkgelegenheidssituatie binnen de bedrijfstak zal gedurende de looptijd van de cao tussen werkgevers en werknemers ten minste twee maal per jaar overleg worden gepleegd teneinde te bewerkstelligen dat het beschikbare werk naar evenredigheid wordt verdeeld, om hierdoor te komen tot meer arbeidsplaatsen. In bedoeld overleg zullen de navolgende aandachtspunten onderwerp van bespreking zijn:
 - de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak;
 - de ontwikkeling van het werknemersbestand;
 - de registratie van in- en uitredende werknemers;
 - de vakopleidingsmogelijkheden van jeugdige werknemers;
 - de bij- en herscholing van volwassen werknemers;
 - de arbeidsvoorziening en -bemiddeling in de bedrijfstak;
 - de omvang van het overwerken.

Bij het overleg kan het Bedrijfschap worden betrokken. Voor zover mogelijk kan bij dit overleg gebruik worden gemaakt van door het Bedrijfschap te verstrekken informatie.

3. Bijzondere aandacht zal worden gegeven aan het vinden van geschikte arbeidsplaatsen voor zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jonge en gehandicapte werknemers.
4. De vakopleiding van jongeren, evenals de her-, bij- en omscholing van volwassenen tot vakbekwame werknemers voor de bedrijfstak, zal worden bevorderd.
Deelnemers met een Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) dienen hun opleiding ononderbroken te kunnen voltooien.
5. Voortgegaan zal worden met de bestrijding van de werkloosheid. Voor het stimuleren tot meer gerichte werkgelegenheid zal voor zover mogelijk gebruik worden gemaakt van collectieve financiering door de bedrijfstak.
Werkgevers en werknemers achten financiële hulp daarbij van de overheid onontbeerlijk.
6. Werkgevers en werknemers zullen bevorderen, dat de kwaliteit van de arbeidsplaatsen op een verantwoord niveau blijft, dan wel wordt gebracht. Ook zullen zij bevorderen, dat veiligheidsnormen op de arbeidsplaats in acht worden genomen. Daar waar nodig zal worden gewerkt aan het verbeteren van de werkomstandigheden.
7. Ondernemingen met 50 of meer dan 50 werknemers zijn volgens de wet verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad instellen. Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers kunnen kiezen tussen het instellen van een personeelsvertegenwoordiging of het houden van een personeelsvergadering.

Ondernemingen met minder dan 10 werknemers kunnen een personeelsvertegenwoordiging instellen.

De onderneming met 10 of meer werknemers is gehouden jaarlijks de volgende onderwerpen ter bespreking te brengen:

- het jaarplan (toekomstverwachtingen ook ten aanzien van werkgelegenheid, orderportefeuille en investeringen);
- de jaarrekeningen (evaluatie van het jaarplan);
- het sociale beleid;
- de werktijden (inclusief de arbeidstijdverkorting);
- de onderaannemingen (de wijze, waarop de werken worden uitgevoerd).

Door de OR kan – met verwijzing naar artikel 16 van de Wet op de Ondernemingsraden – met betrekking tot het overleg over onderwerpen als genoemd in lid 1 van dit artikel, een beroep worden gedaan op externe deskundigheid, al dan niet van werknemersorganisaties.

Hoofdstuk 13

Arbeidsomstandigheden

Artikel 57 Verpakkingsmaterialen en asbest

1. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmerkorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.
2. Het is werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
3. Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
4. Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.
5. De werkgever kan de werknemer niet verplichten te werken op stelten.

Artikel 58A Stichting Arbouw

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn van mening dat de Stichting Arbouw van groot belang is voor de bedrijfstak. Partijen zullen de Stichting Arbouw medewerking verlenen bij de uitoefening van haar taak.
2. Alle werknemers in de zin van deze cao hebben recht op de door de Stichting Arbouw, al dan niet door middel van derden, te verlenen voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
3. Alle werknemers in de zin van deze cao hebben recht op het door de Stichting Arbouw vastgestelde, op het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket wordt verwezen naar bijlage 7 bij deze cao.
4. De werkgever is verplicht om functionarissen van de Stichting Arbouw, alsmede functionarissen van de door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheidskundige of andere diensten, een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren indien een mondelinge of schriftelijke melding bij de Stichting Arbouw daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregel bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 58B Verplichte intredekeuring

1. Indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekeuring indien:
 - a. een werknemer voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever in de zin van deze cao;

- b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze cao.
2. Het is de werkgever die een kandidaat-werknemer wil aannemen voor een functie als bedoeld in lid 1 niet toegestaan een arbeidsovereenkomst aan te gaan, indien niet gelijktijdig de uitslag van intredekeuring uitwijst dat de werknemer geschikt is voor de beoogde functie. De geschiktheidsverklaring moet worden verwerkt in de arbeidsovereenkomst.
3. Indien een intredekeuring van toepassing is, dient de volgende passage in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen: “De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van een geschiktheidsverklaring. Het dienstverband vangt aan op-.....-....., tenzij op die datum de keuringsprocedure nog niet is afgerond en de eventuele opzeggingstermijn nog niet is verstreken. In dat geval vangt het dienstverband aan op de eerstvolgende werkdag na het verstrijken van de bedoelde termijn(en).”
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken terzake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
5. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door de Stichting Arbow te stellen kwaliteitseisen. Bij de intredekeuring dient gebruik te worden gemaakt van de functiespecifieke ‘Beoordelingsrichtlijnen voor Arbeidsgeschiktheid’ van de Stichting Arbow. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de privacy.
6. Indien sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, zal de arbeidsovereenkomst slechts tot stand komen indien over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden zullen worden vervuld.
7. Indien de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij de Stichting Arbow – met redenen omkleed - verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

Artikel 59 Arbocatalogus afbouw

Er is een arbocatalogus voor de afbouw (www.arbocatalogus-afbouw.nl). De catalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers behorend tot de werkingssfeer van deze cao. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de afbouw invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

Artikel 59A Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid

1. Bij de uitvoering van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van het Arbouw-instrument: RI&E Midden en Kleinbedrijf (RI&E MKB). Dit instrument is door werkgevers- en werknemersorganisaties als branche-instrument voor de sector goedgekeurd.
2. Bedrijven die 25 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E MKB hebben gebruikt behoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Vervallen.
4. Voor de (ondersteuning bij de) uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak wordt de preventiemedewerker ingezet. Vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker moet zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig houden:
 - Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij moet wel een belangrijke rol vervullen bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak.
 - Nauwe samenwerking met en advisering aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen.
 - Het meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.
5. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers, afspraken te maken ten aanzien van de naleving van de voor de onderneming geldende RI&E en het plan van aanpak en/of over de wijze waarop de onderscheiden RI&E en plannen van aanpak op elkaar dienen te worden afgestemd. De te maken afspraken dienen alvorens met het werk wordt aangevangen bij voorkeur schriftelijk te worden vastgelegd.

Artikel 60 Bijzondere bepalingen

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties zullen door de werkgever of indien afgesproken de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking worden gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddeksel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever dient op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare

wijze aan te geven dat het dragen van helmen verplicht is. Iedere werknemer dient schriftelijk de ontvangst te bevestigen van de hem door de werkgever ter beschikking gestelde doch eigendom van de werkgever blijvende veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal; hij dient voor het behoud daarvan zorg te dragen.

2. De werkgever zal in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne treffen.
Bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), zal de werkgever eveneens redelijk overleg plegen met de werknemers in zijn onderneming.
3. De werkgever dient in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken te maken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleed- en wasgelegenheid.
4. De werkgever dient zorg te dragen voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips-, en gasbetonblokken te weten:
 - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
 - doelmatige gehoorbescherming.
5. De werkgever dient zorg te dragen voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondspuiter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen. Zij zullen dan tijdelijk andere werkzaamheden dienen te verrichten.
7. Werknemers kunnen in het kader van 'Verder met Vakmanschap' een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door het Bedrijfschap en het Kenniscentrum Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, dan wel wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Indien dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door cao-partijen ingestelde Arbo-commissie.
8. Indien de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 13 lid 2, dient naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig te zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan invoeren.
9. De werkgever is verplicht de werknemer de in bijlage 10 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:

1e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2e overtreding	boete van netto € 11,-
3e overtreding e.v.	boete van netto € 22,-

Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag. Indien ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor reïntegratiedoeleinden.

Artikel 6i Arbeidsongeschikte werknemers

1. De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.
2. a. Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal zijn werkgever binnen zijn onderneming zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.
 - b. Voor zover de financiële middelen het toelaten, zal zodra een werknemer instroomt in de WIA/WAO met behulp van een professioneel bureau worden bezien of reïntegratie – bij voorkeur binnen de bedrijfstak – mogelijk is. Indien reïntegratie mogelijk blijkt te zijn, wordt aan betrokkene een individueel reïntegratietraject aangeboden.
3. Een arbeidsongeschikte werknemer kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid slechts ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat geen passend werk voorhanden is dan wel binnen een tijdsbestek van een half jaar voorhanden komt.
4. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te werken. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van hele dagen werken.
5. Bij vervulling van een vacature heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voor de vacante functie en voorheen bij die werkgever heeft gewerkt, als eerste aanspraak op die functie.
6. Een arbeidsongeschikte werknemer kan niet verplicht worden een hogere productie te leveren dan reëel is op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 14

Arbeidsvoorwaarden voor het uta-personeel

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op het uta-personeel.

Artikel 62 Begrippen en toepasselijkheid

1. In dit hoofdstuk wordt onder werknemer verstaan degene die in Nederland ingevolge een arbeidsovereenkomst werkzaam is in een onderneming of een afdeling van een onderneming als bedoeld in artikel 2 van de cao Afbouw en die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als omschreven in lid 3 van dit artikel.
2. In afwijking van het voorgaande lid worden niet als werknemer in de zin van dit hoofdstuk beschouwd zij die de functie van directeur bekleeden.
3. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. *Bedrijfsleider*: de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.
 - b. *Hoofduitvoerder*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.
 - c. *Calculator-werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel*: de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het, op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het, met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.
 - d. *Administratieve werkzaamheden*: werkzaamheden die, op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht worden verricht en die bestaan uit boekhoudkundige werkzaamheden, het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het bedienen van de telefoon en verder het uitoefenen van functies, respectievelijk het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.

- e. *Leerlingen*: werknemers voor wie of door wie een leerovereenkomst met hun werkgever is afgesloten.
- f. *Schoonmakers, kantinepersoneel en andere personen*: werknemers die een verzorgende functie uitoefenen.
- g. *Leerovereenkomst/Beroepspraktijkvormingsovereenkomst*: de overeenkomst bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs afgesloten ten overstaan van het landelijk orgaan ter bevordering van opleidingen voor economische en administratieve beroepen.
- h. *Roostervrije dagen*: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig vastgestelde dagen waarop door de arbeidsgeschiedte werknemers met behoud van loon geen arbeid wordt verricht.

Artikel 63 Naleving van de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht de in dit hoofdstuk omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.
2. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd dat deze cao van kracht is, bij de leden van de deelnemende werkgeversorganisaties geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze cao, noch werkgevers en werknemers, die daartoe mochten overgaan, te steunen.
3. Voor voer een staking of actie op grond van het bepaalde in lid 2 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of de onderneming aangaat, zal eerst getracht worden via overleg tussen partijen bij de cao een oplossing te vinden.
4. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze cao geen uitsluiting op de leden van de werknemersorganisaties toe te passen, noch steun te verlenen wanneer een of meer leden van de werkgeversorganisaties daartoe mochten overgaan.

Artikel 64 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, ten bewijze van zijn aanstelling een schriftelijke bevestiging.
2. In deze bevestiging zal worden vermeld:
 - a. datum indiensttreding;
 - b. de functie, een korte karakteristiek van de functie en, voorzover de aard van de functie dit gewenst maakt, een omschrijving van bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
 - c. eventuele proeftijd;
 - d. de normale arbeidstijden, welke gelden voor het bedrijfsonderdeel waar betrokkene geplaatst wordt;
 - e. standplaats;
 - f. duur van het dienstverband (bijvoorbeeld voor bepaalde of onbepaalde tijd);

- g. salariering en betalingsperiode;
 - h. een korte weergave van hetgeen bij de aanstelling is besproken, omtrent mogelijke salarisherzieningen;
 - i. eventueel nader overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden, voorzover deze op betrokkene van toepassing zijn.
3. Er geldt een proeftijd van:
 - maximaal één maand bij arbeidsovereenkomsten korter dan of gelijk aan een jaar;
 - maximaal twee maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, dan wel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met een looptijd van meer dan één jaar.
 4. a. Conform de wettelijke systematiek van artikel 7:668a BW kunnen werkgever en werknemer driemaal achter elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, waarbij ook de derde overeenkomst van rechtswege eindigt, mits de totale duur niet langer is dan 36 maanden.
 - b. Conform artikel 7:668a BW mogen werkgever en werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.
 5. Vervallen.
 6. Tijdens het dienstverband tussen werkgever en werknemer overeengekomen wijzigingen dienen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd.

Artikel 65 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. a. Conform artikel 7:672 BW bedraagt de termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd en zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn, hebben, indien het dienstverband ten minste vijf jaar heeft geduurd en zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.

Werknemers van 65 jaar en ouder hebben recht op ten minste de wettelijke opzegtermijnen zoals weergegeven in dit artikel, tenzij er op basis van bijlage 3 van deze cao recht bestaat op een langere opzegtermijn.
- b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

2. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegaan dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
3. De opzegging kan mondeling of schriftelijk geschieden. Wanneer de opzegging mondeling heeft plaatsgevonden, dient deze binnen één kalenderweek schriftelijk te worden bevestigd.
4. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht dient te worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig aangetekend schriftelijke kennisgeving van de werkgever.
5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever de dienstbetrekking wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, indien de aanvraag tot afgifte van ontslagvergunning door UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.

Artikel 66 Wederzijdse verplichtingen

1. De werknemer is gehouden de aan hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden, liggende binnen het raam van zijn functie of beroep, op de door of vanwege de werkgever in redelijkheid te bepalen plaats naar beste vermogen te verrichten.
2. Werkgever en werknemer verplichten zich wederzijds alles te doen, respectievelijk na te laten, wat tussen goede werkgevers en werknemers gebruikelijk is.
3. Werkgever en werknemer verplichten zich te zorgen voor de naleving en de toepassing van wettelijke voorschriften en verdere bepalingen, betrekking hebbende op de in lid 1 genoemde werkzaamheden.
4. De werknemer is verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Indien de werknemer hiertegen gegronde bezwaren heeft dient hij zich te richten tot cao-partijen. Tot het moment waarop cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. cao-partijen verplichten zich binnen twee dagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.

In het hiervoor genoemde geval zal de arbeid worden verricht onder ten minste dezelfde voorwaarden als die waaronder hij/zij in de onderneming van zijn/haar werkgever arbeid verricht. De extra reis- en verblijfkosten, welke in verband met deze tewerkstelling moeten worden gemaakt, zijn voor rekening van de werkgever in wiens dienst hij/zij is.

5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de

ondernemer geheimhouding heeft opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.

6. Weersomstandigheden, waaronder of tengevolge waarvan niet kan worden gewerkt, zullen geen reden zijn tot korting van salaris of beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 67 Arbeidsduur

1. De Normregeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 16, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
- 1a. De werkweek heeft een arbeidsduur van 37 ½ uur. De normale arbeidsduur bedraagt 7 ½ uur per dag.
2. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
3. De dagelijkse arbeidstijd en rusttijden zullen door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer worden vastgesteld, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
4. Deeltijdarbeid, waarvan sprake is als de werknemer minder uren werkt dan de normale arbeidsduur als genoemd in lid 1 van dit artikel, is slechts mogelijk als werkgever en werknemer dit met elkaar overeenkomen. In dat geval wordt een volwaardige rechtspositie over de afgesproken deeltijd verkregen of behouden. Het hierna eventueel omzetten in volledige arbeid dient eveneens goedkeuring van zowel werkgever als werknemer. Cao-partijen bevelen werkgever aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht – met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen en seniorendagen en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen – vier dagen per week te werken. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week vier dagen kan werken.

Artikel 68A Lonen

1. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan een zogenoemde 'spaarloonregeling' (daaronder begrepen de mogelijkheid het aldus gespaarde tegoed aan te wenden voor een lijfrenteregeling), danwel een zogenoemde levensloopregeling. Werknemer heeft het recht op deelname aan een van beide zogenaamde regelingen en heeft het recht zijn keuze een maal per jaar kenbaar te maken.
2. Vervallen.
3. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte dan wel te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 68B.

4. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.
5. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
6. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
- *7. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder

- a. Met ingang van week 1 2011 (1 januari 2011) gelden de volgende maandsalarissen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.716,00	€ 2.259,00
2	€ 1.889,00	€ 2.516,00
3	€ 2.105,00	€ 2.846,00
4	€ 2.391,00	€ 3.275,00
5	€ 2.795,00	€ 3.836,00
6	€ 3.246,00	€ 4.570,00

- b. Met ingang van week 37 2011 (12 september 2011) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.733,00	€ 2.282,00
2	€ 1.908,00	€ 2.541,00
3	€ 2.126,00	€ 2.874,00
4	€ 2.415,00	€ 3.308,00
5	€ 2.823,00	€ 3.874,00
6	€ 3.278,00	€ 4.616,00

- c. Met ingang van week 1 2012 (1 januari 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.750,00	€ 2.305,00
2	€ 1.927,00	€ 2.566,00
3	€ 2.147,00	€ 2.903,00
4	€ 2.439,00	€ 3.341,00
5	€ 2.851,00	€ 3.913,00
6	€ 3.311,00	€ 4.662,00

- d. Met ingang van week 26 2012 (1 juli 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.768,00	€ 2.328,00
2	€ 1.946,00	€ 2.592,00
3	€ 2.168,00	€ 2.932,00
4	€ 2.463,00	€ 3.374,00
5	€ 2.880,00	€ 3.952,00
6	€ 3.344,00	€ 4.709,00

- e. Met ingang van week 1 2013 (31 december 2012) wordt het recht op de volgende maandsalarissen verkregen:

Functieniveau	Minimum	Maximum
1	€ 1.777,00	€ 2.340,00
2	€ 1.956,00	€ 2.605,00
3	€ 2.179,00	€ 2.947,00
4	€ 2.475,00	€ 3.391,00
5	€ 2.894,00	€ 3.972,00
6	€ 3.361,00	€ 4.733,00

8. De werkgever zal aan de jeugdige werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau. Hierbij geldt de volgende staffel:

Jeugdstaffel

16 jaar	35,0%
17 jaar	40,0%
18 jaar	50,0%
19 jaar	62,5%
20 jaar	75,0%
21 jaar	87,5%

- *9. Per week 37 2011 (12 september 2011) worden de garantielonen met 1% verhoogd. De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7b van dit artikel.

Per week 1 2012 (1 januari 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd.

De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7c van dit artikel

Per week 26 2012 (1 juli 2012) worden de garantielonen met 1% verhoogd.

De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7d van dit artikel.

Per week 1 2013 (31 december 2012) worden de garantielonen met ½% verhoogd.

De verhoging van de lonen is per bovenstaande data verwerkt zoals weergegeven in lid 7e van dit artikel.

Artikel 68B Functie- en beloningsstructuur

Funcieladder 1 UITVOERING

Funcie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft via enkele uitvoerders en/of voorlieden leiding aan de uitvoering van één of meer middelgrote bouwprojecten of een onderdeel van een groot project met circa 10 medewerkers op het werk. Onderhoudt vooral de contacten met leveranciers, hoofdaannemers en opzichter(s). Wordt eventueel geassisteerd door een hulp-uitvoerder.
- 5 Geeft, via voorlieden of rechtstreeks aan vaklieden, leiding aan de uitvoering van kleine bouwprojecten of delen, respectievelijk fases van grote projecten met minder dan 7 medewerkers. Roept materiaal af, koopt kleine hoeveelheden zelf in. Verzorgt zelf planning- en kostenbewaking. Woont bouwvergaderingen bij ter assistentie van de bouwplaatsleiding.
- 4 Geeft leiding aan een ploeg vaklieden met minder dan 5 medewerkers, eventueel met een meewerkend voorman, belast met de uitvoering van een of enkele kleine (deel)projecten. Geeft meetgegevens door aan de afdeling calculatie. Assisteert hoofd-uitvoerders en uitvoerders op grote projecten.

Funcieladder 2 BEDRIJFSBUREAU EN TEKENKAMER

Funcie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met 5 à 10 medewerkers, belast met bijvoorbeeld werkvoorbereiding en calculatie en eventueel inkoop voor merendeels middelgrote utiliteitsbouwprojecten of bijvoorbeeld werkvoorbereiding voor grote woningprojecten.
- 4 Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of utiliteitsbouw op aanwijzingen.
- 3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen op aanwijzingen.
- 3 Assisteert bij calculatie of werkvoorbereiding, zoals berekening van meer- en minderwerk, materiaal afroepen of bestellen, in detail uittrekken van bestek en tekeningen, werkenadministratie en transportplanning. Is bijvoorbeeld belast met de coördinatie van maatvoering en controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.
- 2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.

Funcieladder 3 WERKVOORBEREIDING

Funcie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met calculatie) voor het opzetten en up to date houden van het overall-plan

- en afgeleide deel- en capaciteitstoewijzingsplannen van grote bouwprojecten. Bepaalt de kostenstand van het werk. Laat afwijkingen signaleren aan de desbetreffende projectleiding en levert alternatieven voor bijstelling van het plan. Onderzoekt alternatieve bouwmethoden.
- 5 Zet bij de aanvang van projecten het projectbewakingssysteem op. Ziet vervolgens toe op overname van de werkzaamheden door een of enkele assistenten. Signaleert op grond van de planning de voortgang en de kosten van middelgrote tot grote werken. Signaleert de knelpunten. Onderzoekt alternatieve werkmethoden. Maakt manurenbegroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.
 - 4 Verricht (soms bijgestaan door een enkele assistent) de werkvoorbereiding van grote projecten. Is daartoe gedetacheerd op het werk. Verzorgt de planning en de voortgangssignalering of de kostenbewaking. Stelt voor kleine projecten planningen en manurenbegrotingen op. Signaleert aan de leiding de stand van het werk en de toeleveringen, verzorgt soms een deel van de materiaalbestellingen, en de calculatie of werkenadministratie.

Funcieladder 4 CALCULATIE EN INKOOP

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

- 6 Bepaalt in overleg met de verantwoordelijken voor commerciële zaken de bijstelling van posten op de inschrijvingsbegroting. Woont voorbesteding van kleine en middelgrote projecten bij. Onderhandelt op aanwijzingen van de directie of productieleiding over de prijs. Geeft leiding aan 5 à 10 medewerkers van calculatie, werkvoorbereiding en eventueel inkoop. Voert exploitatieberekeningen uit voor woningbouwprojecten die in eigen beheer worden gebouwd en verkocht.
- 5 Overlegt met architect en/of constructeur over alternatieve bouwwijzen. Beslist over aanpassing van calculatienormen. Regelt met leveranciers en onderaannemers materiaalleveranties en dienstverlening en bedingt kortingen op de prijs. Geeft eventueel leiding aan enkele calculatoren. Voert exploitatieberekeningen uit voor projecten die in opdracht van projectontwikkelaars zullen worden uitgevoerd.
- 4 Stelt begrotingsposten op; weegt daarbij alternatieve werkmethoden af. Prijsst hoeveelhedenstaten. Stelt elementenbegroting op op basis van een globaal ontwerp. Verricht op aanwijzingen onderzoek naar aanpassing van calculatienormen. Maakt opstellingen voor meer- en minderwerk. Vraagt offertes aan bij leveranciers en onderaannemers. Bezoekt 'inlichtingen' of 'aanwijzingen' van kleine en middelgrote werken om toelichting te krijgen op bestek en tekeningen. Stelt voor kleine projecten normen vast op grond van veel ervaring. Verricht soms neventaken in werkvoorbereiding en/of administratie. Ziet eventueel toe op de werkzaamheden van een of enkele assistenten.
- 3 Trekt materiaalhoeveelheden uit aan de hand van bestek en tekeningen. Stelt standaardbegrotingsposten op met behulp van normen. Vult staartposten in voor zover standaard.

- 2 Stelt nacalculaties op aan de hand van de administratie. Vraagt prijsopgave van materialen of huurmaterieel en bijkomende dienstverlening bij leveranciers.

Functieladder 5 TECHNIEK EN HUISHOUDELIJKE DIENST

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 4 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de keuring, de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'eerste monteur'.
- 3 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf, 21 jaar of ouder en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel. In het bezit van het diploma 'monteur'.
- 3 Onderhoudt machines en elektrische installaties volgens voorschriften van de leverancier. Vervangt onderdelen en voert kleine reparaties uit aan machines en installaties of beschadigd meubilair.
- 2 Werkzaam in het terrazzo/vloerenbedrijf en hoofdzakelijk belast met de bediening en het onderhoud van materieel.
- 1 Verricht eenvoudig onderhoudswerk, zoals vervangen van lampen, het reinigen van apparatuur, het schoonmaken van de kantine, gangen en trappen. Zet en serveert koffie en thee in kantoor en kantine. Bereidt eenvoudige gerechten, zoals soep en kroketten. Brengt inkomende post rond en maakt uitgaande post verzendgereed.

N.B. de reguliere diplomatoeslag blijft van toepassing.

Functieladder 6 MARKETING EN VERKOOP

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Levert technische en/of financiële ondersteuning bij verkoopactiviteiten. Overlegt met potentiële opdrachtgevers en hun adviseurs over de realiseerbaarheid van hun wensen. Maakt na intern overleg een prijsindicatie of geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen. Begeleidt de start van het ontwerpproces en schakelt calculatie in. Verkoopt zelf kleine tot middelgrote projecten met vooral technische aspecten, zoals wegeaanleg en fabrieksuitbreidingen.
- 5 Levert een technische en/of calculatorische bijdrage voor verkoopgesprekken. Geeft technische oplossingen voor bouwkundige problemen en geeft kostenconsequenties aan. Beoordeelt de technische en financiële haalbaarheid van wijzigingsvoorstellen. Levert bijdragen in marktonderzoeken door onderzoeksresultaten samen te vatten en te analyseren. Behandelt een deel van de vragenlijsten voor selectieprocedures voor samenstelling van bouwteams. Presenteert voor belangstellenden de mogelijkheden van het bedrijf.
- 4 Beheert (computer)bestanden met gegevens over de eigen onderneming, over uitgevoerde projecten en gegevens over de markt. Werkt deze bestanden bij aan de hand van interne bronnen en voornamelijk literatuur. Maakt overzichten

ten behoeve van de verkoopbevordering. Verstrekt op aanvraag informatie over het eigen bedrijf en over uitgevoerde of in uitvoering zijnde projecten. Verkoopt in overleg met de directie of commerciële leiding op de lokale markt kleine, onderhands uit te voeren verbouwingen, uitbreidingen, kleine restauraties e.d.

Functieladder 7 ADMINISTRATIE EN RECEPTIE

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan administratieve werkzaamheden, zoals productie-administratie, risicoverrekening, factuurcontrole en dergelijke, verdeeld over afdelingen met in totaal 10 à 20 medewerkers. Bewaakt dergelijke administratieve procedures, voert vernieuwingen in na overleg. Laat overzichten per project maken en analyseert en beoordeelt deze, rapporteert analyseresultaten aan de bedrijfsleiding.
- 5 Geeft leiding aan maximaal 10 medewerkers belast met kosten- en/of tijdbewaking, nacalculatie van projecten of inkoopadministratie. Stelt de te volgen procedures vast. Controleert en analyseert de gegevens, draagt oplossingen aan voor de gesignaleerde administratieproblemen. Adviseert bij het uitbrengen van offertes, respectievelijk de keuze van leveranciers. Assisteert bij prijsonderhandelingen. Bewaakt de afhandeling van risicoregelingen.
- 4 Controleert administratieve werkzaamheden van anderen. Maakt samenvattingen van gegevens en analyseert deze. Signaleert afwijkingen van budgetten, planning en dergelijke en geeft toelichting. Neemt intern en extern contact op voor het uitzoeken van administratieve verschillen of onduidelijkheden. Stelt aanvragen voor offertes op. Bewaakt de levertijden. Stelt daartoe leveringsschema's op en onderhoudt contacten met de leverancier. Behandelt schademeldingen, klachten van gebruikers, juridische aangelegenheden en dergelijke volgens richtlijnen. Signaleert probleemgevallen aan zijn chef.
- 3 Verzamelt en verwerkt administratieve gegevens volgens vaste procedures ten behoeve van registraties of periodieke overzichten. Controleert administratieve gegevens door interne vergelijking, externe navraag van gegevens, berekeningen e.d. Splitst gegevens of stelt deze samen volgens diverse vaste sleutels. Stelt eenvoudige correspondentie op, verricht alle soorten typewerk, controleert voorraden, budgetten en dergelijke en signaleert afwijkingen.
- 2 Voert controles op facturen uit door vergelijkingen met staten. Maakt tellingen van bedragen. Codeert facturen, bonnen en dergelijke volgens vaste voorschriften. Voert administratieve mutaties uit. Verricht correspondentietypewerk aan de hand van concept en archiveert facturen en correspondentie.
- 2 Bedient een telefooncentrale en ontvangt bezoekers en verwijst hen door. Weet zich uit te drukken in één of enkele moderne talen.

Artikel 69 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 67.
2. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de Ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.
4. De werkgever maakt aan de werknemer bekend op welke wijze vergoeding van overwerk is of zal worden geregeld.

Artikel 70 Vakantie en feestdagen

1. Het als basis voor vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Bij een dienstverband gedurende een volledig vakantiejaar, bij een en dezelfde werkgever, heeft de werknemer recht op een vakantie met behoud van salaris van ten minste 25 werkdagen per jaar, waarvan ten minste 15 dagen aaneengesloten. Indien de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil opnemen, zal de werknemer daarover in overleg treden voor 1 april van ieder jaar met zijn werkgever. Voorzover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, zal de werkgever een tijdig verzoek van de werknemer honoreren. Indien de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, zijn werkgever en werknemer verplicht alsnog binnen een redelijk tijdsbestek (circa twee maanden) na afloop van de ziekte zijn vakantie vast te stellen. De opname van de vastgestelde vakantie dient uiterlijk voor afloop van het lopende vakantiejaar plaats te vinden.

*3. Aantal verlofdagen

Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:

a. Over het rechtjaar 2010/2011

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1954	40 werkdagen

b. Over het rechtjaar 2011/2012

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar	25 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1959	26 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	40 werkdagen

- c. Over het rechtjaar 2012/2013
- | | |
|---|--------------|
| Werknemers beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| Werknemers van 18 jaar tot en met 52 jaar | 25 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1960 | 26 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1958 | 37 werkdagen |
| Werknemers geboren vóór 1 januari 1956 | 40 werkdagen |
- d. Vervallen.
- e. Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 53 jaar of ouder geldt voor alle werknemers die voor de genoemde data in de leden a tot en met c zijn geboren en gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar in juni.
- f. Jeugdige werknemers die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op ten minste 18 werkdagen vakantie per jaar.
4. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het op grond van de leden 2 en 3 van dit artikel voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen; voor de berekening geldt de in lid 11 opgenomen evenredigheidsformule.
 5. Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen, blijkt.
 6. De vakantieperiode wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, op een zodanig tijdstip dat de werknemer tijdig afspraken voor zijn/haar vakantiebesteding kan maken, doch in ieder geval voor 1 april van het contractjaar.
 7. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, zullen in overleg tussen werkgever en werknemer ten minste 15 vakantiedagen aaneengesloten worden opgenomen.
 8. Als een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met een zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van vijf dagen.
 9. Een werknemer die na het verlaten van een school over onvoldoende vakantie-rechten beschikt bij een collectieve bedrijfssluiting heeft alleen recht op doorbetaling van loon indien de werknemer ten minste vijf weken voorafgaand aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt.
 10. De werknemer is verplicht de vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar op te nemen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn is de werknemer gerechtigd om zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:642) de resterende wettelijke

vakantie dagen mee te nemen naar het volgende jaar. De niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

11. Evenredigheidsformule

$$X = \frac{a \times b}{260}$$

waarin:

X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, op gebruikelijke wijze afgerond naar beneden of naar boven;

a = aantal dagen dienstverband in het vakantiejaar;

b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.

12. *Feestdagen*

Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.

13. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.

Artikel 71 Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op maandag dan wel op de vrijdag. Eén van de opgebouwde roostervrije dagen wordt vastgesteld op 5 mei. Als 5 mei op een zaterdag of zondag valt zal de vrijdag daaraan voorafgaand als roostervrije dag gelden. Het recht op roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
2. De werkgever zal aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon betalen. De werkgever is op een roostervrije dag eveneens verplicht te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen, zoals genoemd in artikel 9 en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, jegens de werknemer.
3. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
- *4. De werknemer levert in 2012 eenmalig een roostervrije dag in.

Artikel 72 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd.
2. Aan de werknemer zal jaarlijks een vakantietoeslag worden betaald van ten minste 8%, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de Rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven, over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziekwet.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal uiterlijk plaatsvinden in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.

Artikel 73A

Vervallen.

Artikel 73B Arbeidsongeschiktheid

- *1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 12 lid 3 van deze cao bepaalde, aanspraak op:
- a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
 - b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

Indien de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op:

- a. gedurende het eerste ziektejaar 100% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde;
- b. gedurende het tweede ziektejaar 70% van het hierboven genoemde gemiddelde loon en de daarbij behorende vakantiewaarde.

De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziekwet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving. De afdracht van de verschuldigde premies en bijdragen, als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, wordt beperkt tot maximaal de opbouwdagen per rechtjaar. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die

vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.

- *b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer bij zijn tweede ziekmelding in één kalenderjaar één roostervrije dag inlevert. Bij de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd één wachttag toe te passen. Bij de vierde ziekmelding in één kalenderjaar kan de werkgever bepalen dat de werknemer één vrije snipperdag opneemt.
Vanaf 1 januari 2012 mag de werkgever vanaf de eerste zoekmelding één wachttag inhouden. Werknemer heeft het recht deze werkdag op eigen verzoek in te wisselen voor een roostervrije dag, voor zover deze nog niet zijn vastgesteld in het bedrijf waar hij werkzaam is.
- c. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in het Reglement stimulering reïntegratie, zoals weergegeven in bijlage 14 van deze cao, en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn wordt in het tweede ziektejaar het loon van de werknemer aangevuld met een vaste vergoeding per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie gericht op werkherleving verricht.
De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief.
De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het Aanvullingsfonds Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.
- 2. Het hierboven vermelde zal niet van toepassing zijn indien de werknemer – ook al zou hij minder arbeidsongeschikt zijn – enige vorm van arbeid voor derden verricht.
- 3. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het verzuimreglement zoals opgenomen in bijlage 11 in acht te nemen.
- 4. Lid 1 van dit artikel, is eveneens van toepassing op de werkloze werknemer die arbeidsongeschikt is. Deze dient zich te houden aan de door de uitvoeringsinstantie van WW opgestelde reglementen.
- 5. Vervallen.
- 6. Wijzigingen, welke voortvloeien uit de welvaartsvastheid van de sociale verzekeringsuitkeringen en die niet in het salaris van de werknemers zijn verdisconteerd, zullen bij de berekening van de krachtens lid 1 van dit artikel door de werknemer van de werkgever te ontvangen aanvulling buiten beschouwing blijven.
- 7. Vervallen.

8. Vervallen.
9. Vervallen.
10. De werkgever heeft recht op een subsidie voor reïntegratie-activiteiten voor een arbeidsongeschikte werknemer. De werknemer heeft recht op subsidie voor reïntegratieactiviteiten wanneer de werkgever niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichting. De subsidievoorwaarden worden vermeld in het Subsidiereglement Reïntegratie van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw (bijlage 18).
11. *WGA-gat*
Werkgevers kunnen zich op vrijwillige grondslag verzekeren tegen de terugval van inkomsten van werknemers ten gevolge van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschieden. Deze WGA-gat verzekering vult de vervolguitering WGA aan tot 70% van het verlies van verdien capaciteit (het verschil tussen de theoretisch mogelijke en feitelijke verdiensten) is gecompenseerd.

Artikel 74 Aanvulling Werkloosheidsuitkering

De aanvullingregeling werkloosheidsuitkering is ondergebracht in de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

Artikel 75

Vervallen.

Artikel 76 Kort verzuim

1. Uitsluitend in het geval er loon zou worden gederfd, omdat het verzuim op werkdagen valt, zal door de werkgever in de in dit artikel genoemde gevallen het voor de werknemer geldende loon worden vergoed.
2.
 - a. Bij bevalling van de echtgenote van de werknemer bestaat er recht op vier dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen.
De werknemer behoudt echter altijd recht op twee werkdagen verzuim.
 - b. In het geval van een huwelijk van een werknemer bestaat er recht op twee dagen verzuim minus de dagen in het weekend en de feestdagen.
De werknemer behoudt echter altijd minimaal recht op één werkdag verzuim.
 - c. Bij het overlijden en de uitvaart van een zijner ouders, schoonouders, uitwonende kinderen waaronder begrepen schoonzons, schoondochters en pleegkinderen zal in totaal het verzuim van twee arbeidsdagen worden vergoed.
 - d. Bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer zal ten hoogste 1 dag loonverzuim worden vergoed.
 - e. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen of in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, bij 25-

40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en bij de uitvaart van overgrootouders, grootouders, pleegouders, kleinkinderen, achterkleinkinderen, broers, zusters, halfbroers en halfzusters, zwagers en schoonzusters van de werknemers, zal het verzuim van één arbeidsdag en in gevallen, waarin de werknemer buiten zijn woonplaats is gehuisvest, van twee arbeidsdagen worden vergoed.

- f. Bij overlijden en de uitvaart van de echtgenote, kind of pleegkind tot en met 27 jaar oud van de werknemer zal het verzuim worden vergoed tot maximaal 10 dagen.
 - g. Een dag zal worden vergoed bij verhuizing in verband met de dienstbetrekking.
 - h. Voor de werknemers bedoeld in artikel 43 zal de werkgever, in geval van verzuim om in dit lid vermelde redenen, de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug vergoeden.
3. Bij militaire inspectie en het vervullen van andere militaire verplichtingen met uitzondering van militaire keuring, zal een verzuim van ten hoogste 4 1/2 uur worden vergoed, terwijl bij militaire keuring of herkeuring het daaruit voortvloeiende verzuim zal worden vergoed, telkens tot ten hoogste één dag, een en ander op voorwaarde dat het bewijs van het noodzakelijke verzuim aan de werkgever wordt overgelegd, geen uitkering uit anderen hoofde daarvoor wordt gegeven en ten minste drie dagen tevoren van het verzuim kennis wordt gegeven aan de werkgever.
 4. Bij medische keuring of bezoek aan de ARBO-dienst op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid, zal de duur van het verzuim worden vergoed.
 5. Bij uitoefening van de stembevoegdheid zal het noodzakelijke verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed.
 6. Indien een werknemer door zijn behandelend geneesheer wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau, heeft hij recht op verlof voor de duur van het verzuim met een maximum van één dag per bezoek.
 7. Bij doktersbezoek, medische keuring in het kader van de WAO of de collectieve ongevallenverzekering en voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit of voor halfjaarlijkse controle zal, voorzover een en ander niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd, het verzuim worden vergoed tot ten hoogste twee uur, ingeval de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot ten hoogste drie uur ingeval de werknemer in een andere plaats woonachtig is.
Aanspraak op vergoeding van het verzuim kan alleen worden gemaakt indien hiervan tijdig kennis is gegeven, terwijl in het geval van bezoek aan de tandarts voor halfjaarlijkse controle desgevraagd de saneringskaart moet worden getoond.
 8. Bij het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar drie dagen.
 9. Bij het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed van een bepaalde bloedgroep zal een verzuim van ten hoogste twee uur worden vergoed.

10. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde regeling voor korte verzuimen wordt de partner van de werknemer gelijkgesteld aan de echtgenote indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 1 lid 11 van deze cao.

Artikel 77 Bijzonder verlof

- a. Een werknemer, die lid is van een van de deelnemende werknemersorganisaties, heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof, zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering ofwel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd en het verlangen om daaraan deel te nemen zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever kenbaar wordt gemaakt.
Bedoelde verlofdag(en) zal (zullen) worden aangemerkt als werkdag in het kader van de referte-eis WW.
- b. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld langdurig betaald verlof op te bouwen door middel van het opsparen van vakantiedagen en het storten van financiële bijdragen uit bijvoorbeeld de overwerkvergoeding, voor zover passend binnen de wettelijke kaders, volgens een door cao-partijen op te stellen reglement. De aldus opgebouwde rechten worden beheerd bij het Vakantiefonds.

Artikel 78A Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 4 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof dient te geschieden door middel van hele dagen.

Artikel 78B Palliatief verlof

De werknemer heeft recht op maximaal tien dagen betaald verlof per jaar ten behoeve van stervensbegeleiding van zijn ouders, partner of kinderen. De werkgever heeft het recht de wettelijke uitkering inzake palliatief verlof te verrekenen met de in de vorige volzin bedoelde doorbetalingsplicht.

Artikel 78C Kortdurend zorgverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling kortdurend zorgverlof zal de werkgever gedurende maximaal 3 dagen per jaar een aanvulling verstrekken aan de werknemer tot 100% van het loon.

Artikel 78D Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw in bijlage 13 van deze cao.

Artikel 79 Overlijden

1. a. Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van en naar het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n), die de kosten gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van werknemer of door derden worden vergoed.
- b. Het onder a gestelde is niet van toepassing indien:
 - de woonplaats van de werknemer gelegen is buiten Nederlands grondgebied;
 - door de verzekering van de werknemer of uit andere hoofde wordt voorzien in dit vervoer.Wel is de werkgever gehouden om te voorzien in de eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval.
2. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

Artikel 80 Arbeid buiten de woonplaats

1. Wordt op last van de werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:
 - a. indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
 - b. indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief), het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.
2. Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Indien een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

Artikel 81 Reiskosten

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
- *2. Per 1 januari 2011 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.
 Per 1 januari 2012 bedragen de vergoeding:
 - a. voor het gebruik van een rijwiel € 1,07 per dag;
 - b. voor het gebruik van een bromfiets € 1,29 per dag voor de eerste 20 km en € 0,11 voor elke meerdere kilometer;
 - c. voor het gebruik van een motorrijwiel € 0,29 per km;
 - d. voor het gebruik van een auto € 0,13 per kilometer per inzittende, met een minimum van € 0,33 tot een maximum van € 0,39 per kilometer.
 Indien het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, zal op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ontvangen ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van dit lid. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van dit lid, zal worden verdeeld onder de overige inzittenden.
 Deze vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden van deze vervoermiddelen gebruik maakt. De in dit lid genoemde bedragen zijn brutobedragen.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de in lid 1 bedoelde werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal door de werkgever aan de werknemer een jaar-maandkaart openbaar vervoer worden verstrekt.
4. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.

Artikel 81A Dispensatie reiskosten en reisen

De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord.

Artikel 82 Bij tijdelijk verblijven elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk buiten diens woonplaats gelegen is dat hij/zij naar oordeel van de werkgever en de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zal op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt.
2. Eenmaal per week zullen de in dit artikel bedoelde werknemers naar huis mogen gaan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 67.
3. De werknemer bedoeld in dit artikel, behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij/zij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij/zij verblijf houdt in de plaats waar hij/zij tewerk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn/haar kosten die werknemer naar zijn/haar woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Deze verplichting geldt niet als de verzekering van de werknemer ook in dit vervoer voorziet. De werkgever is dan wel gehouden de eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor dit geval te vergoeden.

Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn/haar woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij/zij woonachtig is, zal de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer haar man/vrouw éénmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken. Dit laatste geldt ook voor ouders van werknemers die inwonende, ongehuwde kinderen hebben.

Door de werkgever zullen worden vergoed, de reiskosten gemaakt voor gebruik van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).

Artikel 83 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan de wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1. bepaalde is ook van toepassing wanneer:
 - a. het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - b. het vervoer in overleg met de werkgever door een van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, dient dit te voldoen aan alle eisen, gesteld bij of krachtens de wet, en deszelfs uitvoeringsvoorschriften en dient de werknemer, aan wie het vervoermiddel toebehoort, tot een redelijk bedrag verzekerd te zijn tegen schade wegens WA tegenover derden, met inbegrip van de inzittenden.

Artikel 84 Bedrijfs cursussen

De werknemer is verplicht, indien dit bij de aanstelling is overeengekomen, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie welke de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 85 Cursussen buiten het bedrijf

Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan zal de werkgever ten minste $\frac{2}{3}$ van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

Artikel 86 Vervangende leerplicht

Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroeps onderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon of verstrekking van rechtvaardigen doen gelden.

Artikel 87 Vakopleiding

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroeps onderwijs, met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.
2. Vervallen.
3. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
4. a. Het dienstverband van de werknemer met een beroepsvormingspraktijkovereenkomst (BPVO) kan worden beëindigd indien diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV WERKbedrijf dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval zal de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

- b. Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten voor de periode dat de basisberoepsopleiding (vroegere primaire opleiding) met goed gevolg wordt doorlopen. Artikel 87 lid 4a is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 88

Vervallen.

Artikel 89

Vervallen.

Artikel 90

Vervallen.

Artikel 91 Introductie

De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie. Dit houdt in dat de werkgever de nieuwe werknemer zal introduceren bij de directe leiding op het werk en hem zal informeren omtrent het bedrijf en het project waaraan de nieuwe werknemer zal werken.

Artikel 92

Vervallen.

Hoofdstuk 15

Bijzondere bepalingen

Artikel 93 Buitenlandse werknemers

1. Ten aanzien van buitenlandse werknemers wordt bepaald dat:
 - zij recht hebben aansluitend aan hun vakantieperiode 3 weken onbetaald verlof te nemen als het vaderland wordt bezocht;
 - zij recht hebben op drie voor hen specifieke al dan niet religieuze feest- en gedenkdagen, snipperdagen voor eigen rekening op te nemen;
 - zal worden bevorderd, dat alle voor de buitenlandse werknemers relevante mededelingen in hun taal – dan wel anders voor hen begrijpelijk – schriftelijk of mondeling worden bekend gemaakt.
2. Het verdient aanbeveling, dat de werkgever, die één of meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, aan de volgende zaken zijn medewerking geeft:

Taalcursus
Te bevorderen, dat deze werknemer(s) door middel van een taalcursus de Nederlandse taal gaat(n) leren.

Gezinshereniging
Bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) medewerking te verlenen aan het verkrijgen van een verblijfsvergunning voor de gezinsleden, alsmede aan een geschikte huisvesting.

Artikel 94 Sollicitatievergoeding

De werkgever vergoedt de reiskosten aan sollicitanten die op uitnodiging van de werkgever een sollicitatiegesprek bijwonen.

Artikel 95 Brand en diefstal

1. De werkgever zal op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorgdragen voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemers.
2. Deze ruimte dient door middel van een verzekering gedekt te zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen tengevolge van brand en/of diefstal.

Artikel 96

Vervallen.

Artikel 97 Cao à la carte/Flexibele arbeidstijden

Bij wijze van experiment wordt de werknemer de mogelijkheid geboden een aantal nader te noemen tijd- en/of geldbronnen in te zetten in het kader van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en bestaat de mogelijkheid van flexibele arbeidstijden. In alle gevallen staat de vrijwilligheid van de werkgever en de werknemer voorop. De voorwaarden staan genoemd in bijlage 5 van deze cao.

Bijlage 1

Vervallen.

Bijlage 2

Vervallen.

Bijlage 3

Opzegtermijnen, zoals bedoeld in artikel 11 lid 6a en artikel 65 lid 1a van deze cao

Door werkgever in acht te nemen opzegtermijnen voor werknemers van 45 jaar en ouder en per 1 januari 1999 in dienst zijn en een dienstverband hebben van ten minste 5 jaar:

Leeftijd werknemer	Aantal volle jaren dienstverband													
	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
45										9				Max 13
46					(-5)				9	10			13	Max 14
47				(-5)	(-6)			9	10	11		13	14	Max 15
48				(-6)	(-7)		9	10	11	12	13	14	15	Max 16
49				(-6)	(-8)	9	10	11	12	13	14	15	16	Max 17
50				(-6)	(-8)	10	11	12	13	14	15	16	17	Max 18
51				(-6)	(-8)	10	12	13	14	15	16	17	18	Max 19
52				(-6)	(-8)	10	12	14	15	16	17	18	19	Max 20
53				(-6)	(-8)	10	12	14	16	17	18	19	20	Max 21
54				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	19	20	21	Max 22
55				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	21	22	Max 23
56				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	23	Max 24
57				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	24	Max 25
58 t/m 64				(-6)	(-8)	10	12	14	16	18	20	22	24	Max 26
65 en ouder										9				Max 13

Toelichting:

- Daar waar geen aantal weken wordt vermeld, geldt de wettelijke opzegtermijn conform artikel 7:672 BW, zoals weergegeven in artikel 11 lid 6a en artikel 65 lid 1a van deze cao.
- De opzegtermijnen in weken die tussen haakjes (...) in de tabel staan aangegeven, zijn afwijkende opzegtermijnen voor chauffeurs. Voor chauffeurs van 46 t/m 64 jaar geldt namelijk niet de voorwaarde van 5 jaar dienstverband.
- Met -1 wordt bedoeld een dienstverband korter dan 1 jaar.
- Deze tabel is een uitwerking van het bepaalde in artikel 11. In bijzondere gevallen (bijvoorbeeld faillissement) kunnen afwijkende opzegtermijnen gelden.

Bijlage 4

Vervallen.

Bijlage 5

Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden, zoals bedoeld in artikel 97 van deze cao

Pilot cao à la carte

In de cao voor de Afbouw is bij wijze van experiment de afspraak gemaakt de werknemer de mogelijkheid te bieden een aantal nader te noemen tijd- en /of geldbronnen in te zetten in het kader van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. De werkgever heeft hiertoe binnen de voorwaarden zoals die op grond van het protocol pilot cao à la carte door cao-partijen nader zijn geformuleerd, een raamregeling opgesteld.

Doelstelling van Flexibele Arbeidsvoorwaarden

Met het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden wordt de werknemer de mogelijkheid geboden te variëren in arbeidsvoorwaarden, waardoor er een betere aansluiting op zijn persoonlijke omstandigheden gerealiseerd kan worden. Afbouwbedrijf wil hiermee tegemoet komen aan de wensen van de werknemer en anderzijds zijn aantrekkelijkheid als werkgever vergroten.

Werkingsfeer

Iedereen die werknemer is, als bedoeld in artikel 1 lid 3 van de cao Afbouw, kan met ingang van verzoeken gebruik te mogen maken van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden met inachtneming van de daarvoor geldende regels.

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. *De cao:*
Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw (cao Afbouw)
- b. *Werkgever:*
Afbouwbedrijf
- c. *Werknemer:*
De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Afbouwbedrijf
- d. *Brutosalaris:*
Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen vaste garantie-uurloon (bruto uurloon inclusief prestatietoeslag).
- e. *Roostervrije dagen:*
Het aantal dagen zoals dat door cao-partijen is vastgesteld in artikel 32 lid 1 en artikel 71 lid 1 van de cao.
- f. *Systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden:*
Arbeidsvoorwaarden die kunnen worden ingeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden onder nader genoemde voorwaarden zoals vastgelegd in de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2 Bronnen en doelen

Tijdbronnen

- a. roostervrije dagen met een maximum van 3
 - b. bovenwettelijke vakantiedagen met een maximum van 5
- De waarde van een roostervrije dag bij een 37 ½ uryge werkweek is – in het kader van de pilot cao à la carte – door cao-partijen vastgesteld op het vaste overeengekomen uurloon (bruto uurloon en prestatietoeslag), vermenigvuldigd met 7 ½ uren (werkdag) en 1,08 (vakantietoeslag).

Geldbronnen

- a. brutosalaris
- b. vergoeding voor overuren
- c. vergoeding voor reisure
- d. vergoeding reiskosten
- e. vakantiedagen
- f. andere vergoedingen en/of toeslagen

Algemeen

De inzet van roostervrije dagen vindt plaats in overleg tussen werkgever en werknemer. Er kunnen maximaal 3 roostervrije dagen worden ingezet. Inzet van roostervrije dagen heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw en voor de opbouw van het vakantiegeld. Er kunnen gevolgen zijn voor het SV-loon, waardoor een eventuele SV-uitkering lager kan uitvallen.

Tijddoelen

De tijdbron en geldbronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende tijddoelen met inachtneming van de per doel nader aangegeven beperkingen.

- a. Verlofsparen
Voor langdurig betaald verlof kunnen binnen de kaders van de wettelijke regeling inzake Verlofsparen de genoemde tijdbronnen en geldbronnen worden ingewisseld.
- b. Maximaal 5 extra vakantiedagen
Voor het kopen van maximaal 5 extra vakantiedagen kunnen de genoemde geldbronnen en de roostervrije dagen worden ingewisseld.

Gelddoelen

De tijdbron en geldbronnen kunnen worden ingewisseld voor de volgende gelddoelen met inachtneming van de per doel nader aangegeven beperkingen.

- a. Spaarloonregeling
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisure, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.
- b. PC-Prive
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisure, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.

- c. **Kinderopvang:**
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.
- d. **Aanvullend pensioen:**
Voor deze regelingen kunnen de geldbronnen bruto salaris, vergoedingen voor overuren en reisen, vakantiedagen, vergoeding reiskosten alsmede roostervrije dagen worden ingewisseld.

Artikel 3 Rechten en plichten

- a. De werknemer dient jaarlijks uiterlijk voor 1 oktober kenbaar te maken of hij/zij van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden gebruik wil maken en zo ja van welke regelingen (de doelen) hij gebruik wil maken, welke bronnen hij hiervoor wil inwisselen en voor welk volume. De keuzen worden na accordering per 1 januari daaropvolgend doorgevoerd, tenzij in de regelingen een ander tijdstip wordt genoemd.
- b. De werkgever toetst de aanvraag op financiële en organisatorische mogelijkheden en toetst de aanvraag aan de voorwaarden zoals vastgelegd in de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden en de bijbehorende specifieke regelingen van Afbouwbedrijf en de wettelijke bepalingen op arbeidsrechtelijk-, pensioen-, en fiscaal terrein.
- c. De werkgever geeft uiterlijk 6 weken na de uiterste indieningsdatum uitsluitel of de aanvraag van de werknemer wordt gehonoreerd.
- d. De werkgever is verplicht de werknemer het daarvoor bestemde voorlichtingsmateriaal te overhandigen inzake de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
- e. De keuze(n) die de werknemer maakt, gelden voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd, tenzij een wijziging van de cao of van invloed zijnde wetgeving daar aanleiding toe geven.
- f. De afspraken over deelname worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd en gehecht aan de arbeidsovereenkomst van werknemer.
- g. Gemaakte afspraken over het meerkeuzesysteem blijven gelden bij wisseling van functie tenzij anders wordt overeengekomen.
- h. Ten aanzien van de uitvoering van de verschillende keuzemogelijkheden maakt de werkgever gebruik van de cao-partijen vastgestelde (en op te vragen) ruilvoeten inzake:
- verlofsparen (langdurig betaald verlof);
 - kopen van vakantiedagen en verkopen van roostervrijedagen;
 - spaarloonregeling;
 - PC-Prive;
 - kinderopvang;
 - aanvullende verzekeringen voor ANW-gat/AOW-gat en/of lijfrente en/of aanvullend pensioen (vroegpensioen en ouderdomspensioen of nabestaandenpensioen).

Artikel 4 Flexibele arbeidstijden

Bedrijven die aan de Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden meedoen mogen de arbeidstijden ook vaststellen buiten het kader van de cao, maar wel binnen het kader van de Arbeidstijdenwet. Daarvoor zijn de voorwaarden:

1. Bij de deelname van werknemers aan gewijzigde arbeidspatronen staat vrijwilligheid van de werknemer en de werkgever voorop.
2. De werkweek omvat maximaal 5 werkdagen.
3. De zaterdag en zondag zijn geen normale werkdagen.
4. Werken op zaterdag kan alleen in een schema van 4 dagen van 9 uur, dan wel 9 uur en 23 minuten.
5. De uren van 6.00 – 21.00 uur vormen het dagvenster waarbinnen de normale arbeidsduur plaatsvindt.
6. Het normale arbeidspatroon en de normale arbeidsduur per dag, per week en per 3 maanden wordt schriftelijk vastgelegd.
7. Voor werkgevers, ook die met minder dan 10 werknemers, geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Voorbeelden van flexibele arbeidstijden zijn:

- een werkweek van 4 dagen met werkdagen van 9 uur en 23 minuten;
- een 4-daagse werkweek met werkdagen van 9 uur, door het inleveren van roostervrije en verlofdagen;
- inleveren van verlof- en roostervrijedagen om een werkweek van 5 maal 7 uur mogelijk te maken;
- schuiven met begin- en eindtijden met dien verstande dat alle medewerkers gedurende bloktijden aanwezig zijn.

Daarbij moet steeds worden bedacht dat het niet altijd mogelijk is dat iedere werknemer een ander arbeidstijdenpatroon kan kiezen.

Artikel 5 Gevolgen fiscus/sociale zekerheid/pensioen/andere arbeidsvoorwaarden

Het toepassen van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor de loonheffing, sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden.

De gevolgen verschillen per bron en doel. In de specifieke regelingen komt uitgebreid aan de orde wat de consequenties zijn van het inwisselen van bronnen voor het doel dat in de betreffende uitvoeringsregeling aan de orde is. In deze Raamregeling worden de consequenties op hoofdlijnen behandeld.

- a. Het inwisselen van roostervrije dagen voor een tijddoel (verlofsparen, extra vakantiedagen) heeft als consequentie dat de roostervrije dagen niet kunnen worden opgenomen.
- b. Het inwisselen van een tijdbron voor een gelddoel heeft geen nadelige gevolgen voor brutosalaris, sociale zekerheid, loonheffing, pensioenopbouw, vakantieopbouw en uitkeringen/toeslagen.

- c. Het inwisselen van geldbronnen voor de verschillende gelddoelen en roostervrije dagen heeft gevolgen voor de loonheffing, de sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden. Het gaat om de volgende consequenties die verder mede bepaald worden door de persoonlijke omstandigheden van de werknemer:
- een verlaging van het brutosalaris of het inwisselen van andere brutosalarisbestanddelen zoals de vergoeding voor overuren en reisen, heeft als consequentie dat de werknemer minder belasting betaalt;
 - een verlaging van het brutosalaris en de vakantiewaarde kan leiden tot een lagere uitkering WW en WIA/WAO;
 - het inwisselen van het brutosalaris heeft als consequentie dat de grondslag voor een aantal uitkeringen/toeslagen verlaagd wordt. Het gaat onder meer om de vakantiewaarde, die weliswaar onaangetast blijft maar daardoor niet wordt meegenomen in de ruilvoet, en de vergoedingen voor overwerk en reisen.
- d. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de premies voor bedrijfstakeigenregelingen, die bedoeld zijn voor enige uitkering aan de werknemer, worden betaald op basis van het loon alsof niet gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

Artikel 6 Arbeidsrecht

- a. Op de arbeidsverhoudingen zijn wettelijke bepalingen van toepassing. Het betreft onder meer de Wet Minimumloon, wettelijk minimum vakantiedagen en de minimum vakantietoeslag. Met deze dwingende wettelijke bepalingen zal bij de toepassing van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden rekening moeten worden gehouden.
- b. Door de toepassing van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden veranderen de arbeidsvoorwaarden. De werkgever dient de werknemer te wijzen op de consequenties van bepaalde keuzes. Verder dient de tijdelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden in (een bijlage bij) de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Artikel 7 Organisatorische aspecten

Het kopen van vakantiedagen, het verkopen van roostervrije dagen of het sparen voor langdurig betaald verlof (verlofsparen) hebben directe consequenties voor de beschikbare capaciteit aan personeel. Hieruit kunnen financiële en organisatorische problemen voortvloeien voor de werkgever. De werkgever heeft om die reden het recht het verzoek van de werknemer af te wijzen. Indien de werkgever de aanvraag afwijst dient dit met redenen te worden omkleed. Op nadrukkelijke wens van de werknemers zal de werkgever zoeken naar alternatieve mogelijkheden.

Artikel 8 Beter Pensioen

Het sparen voor een aanvullend pensioen verloopt via het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, waarbij het rendement op de inleg gelijk is aan het rendement van het bedrijfstakpensioenfonds.

De waarde van de ingezette bron wordt door de werkgever overgemaakt aan Cordares. Van tevoren kan via de pensioeninformatielijn (020 – 583 40 40) informatie worden verkregen hoe hoog de aanvulling op het pensioen gaat zijn. Zolang er sprake is van een pensioengat zal de inzet van de bron fiscaal aftrekbaar zijn. Voor werknemers die niet vallen onder het bedrijfstakpensioenfonds treft de werkgever een gelijke regeling bij een verzekeraar.

Artikel 9 Administratie van verloftegoed

Bij verlofsparen ontstaat voor de werknemer een verloftegoed. De werkgever draagt zorg voor een deugdelijke administratie van het verloftegoed en geeft de garantie dat wanneer ook de mogelijkheid wordt geboden voor sparen in tijd, het sparen van een dag verlof recht geeft op het opnemen van een extra verlofdag in de toekomst met doorbetaling op basis van een actueel bepaalde ruilvoet, rekening houdend met o.a. beleggingsopbrengst en sterfte. Dit laatste is collectief ondergebracht bij het Vakantiefonds.

Artikel 10 Doorwerking van keuzen

Een belangrijk aspect van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden is dat de gemaakte keuzen gevolgen kunnen hebben voor andere arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, de loonheffing, inkomensafhankelijke subsidies e.d. De werkgever is verplicht de werknemer zo goed als mogelijk is te wijzen op de consequenties van de gemaakte keuzen. De werknemer kan eventuele negatieve consequenties niet verhalen op de werkgever.

Artikel 11 Consequenties voor huidige regelingen

Door de invoering van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden zullen de reeds aangegane verplichtingen met de medewerkers conform de bestaande regelingen doorlopen. Nieuwe verplichtingen worden aangegaan conform de in het kader van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden opgestelde regelingen.

Artikel 12 Klachtenregeling

Alle geschillen die mochten ontstaan omtrent de interpretatie/uitvoering van deze Raamregeling zijn in eerste instantie onderworpen aan de interne klachtenregeling van de werkgever. De werkgever en/of de werknemer kan advies vragen aan de begeleidingscommissie cao à la Carte, bestaande uit twee vertegenwoordigers van de NOA, één van FNV Bouw en één van CNV Vakmensen.

Artikel 13 Hardheidsclausule

In situaties waarin onderhavige Raamregeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 14 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als “Raamregeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden”.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2004.

Bijlage 6

Teksten van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek waarnaar in de cao wordt verwezen

Artikel 7:627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

*Artikel 7:642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of

b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

- Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
 3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
 4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
- *10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgescreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede

volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7:678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100, en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Bijlage 7

Individuegericht bedrijfsgezondheidszorgpakket, zoals bedoeld in artikel 58 A lid 3 van deze cao

Het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket: de werkgever is vrij in de keuze van de arbodienst voor de uitvoering van het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Voorwaarde hierbij is, dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst heeft met Arbouw.

Het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket omvat:

1. Een intredekeuring. De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van de Stichting Arbouw.
2. Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
3. Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62 jaar. Daarna individueel op indicatie.
4. Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
5. Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.
6. De activiteiten in het kader van het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.
7. Gericht Periodiek Onderzoek (GPO), gericht op beroepen, waaraan bijzondere gezondheidsrisico's zijn verbonden of waarbij de juiste taakuitoefening van groot belang is voor de veiligheid van de betrokkene en/of van andere werknemers.

Het GPO onderzoek wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken, waarbij rekening wordt gehouden met de gezondheidsrisico's van de desbetreffende beroepen.

Bijlage 8

Vervallen.

Bijlage 9

Protocollen

1. *Lonen*

Partijen onderzoeken de mogelijkheden om te komen tot een nieuwe functie- en loonstructuur, waarbij als uitgangspunt geldt dat jonge werknemers worden beloofd naar ervaring, competenties en opleidingsniveau.

2. *Uitzendarbeid*

Partijen maken in deze cao-periode afspraken met ABU en NBBU over de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten die actief zijn in de Afbouwsector. Dit gebeurt op basis van de bestaande protocolafpraak.

*3. *Ziekte*

Vanuit het oogpunt van preventie- en verzuimbeleid is het streven het ziekteverzuimpercentage in de sector te laten dalen. Er worden gelijktijdig collectieve afspraken gemaakt om bij een derde ziekmelding of bij een langdurige ziekteperiode inspanningen te (laten) plegen (piepsysteem). Binnen vast te stellen doelen wordt driemaandelijks gemonitord door partijen, met eind 2012 een evaluatie van de inspanningen en consequenties voor mogelijke vervolgfafspraken.

*4. *Duurzame inzetbaarheid van werknemers*

In de cao-periode 2011-2013 ontwikkelen partijen een samenhangende visie en aanpak ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector. Dit mede n.a.v. de voortschrijdende vergrijzing. Hierbij wordt o.m. in samenhang aandacht besteed aan leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, loon- en functiestructuur, opleiding, scholing, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden, werkdruk en de inzet van extra verlofdagen.

Partijen inventariseren welke bestaande cao-maatregelen verband houden met duurzame inzetbaarheid, hoeveel kosten hiermee zijn gemoeid en hoe effectief ze zijn. Vervolgens onderzoeken zij of de duurzame inzetbaarheid een andere invulling van het beleid en budget wenselijk maakt en hoe die kan worden gerealiseerd. Dit proces mondt uit in een plan van aanpak voor een gefaseerde invoering van vastgestelde maatregelen.

*5. *Arbeidsmarkt in relatie tot flexibiliteit en zekerheid*

Partijen stellen een werkgroep in die gedurende de looptijd van de cao gaat onderzoeken op welke wijze kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de wijze waarop arbeidsrelaties worden ingevuld. Daarbij gaat het onder meer om interne en externe flexibiliteit.

Partijen zullen op korte termijn een gezamenlijke startnotitie opstellen en de contouren op hoofdlijnen vaststellen.

6. *Naleving cao, werkingsfeer

Partijen gaan actiever werkingsfeeronderzoeken uitvoeren. Ook worden onderzoeken op naleving van de cao uitgevoerd. Doel is het opsporen en bestrijden van misstanden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de huidige infrastructuren en bestaande middelen. Het MOM (meldpunt oneigenlijke mededinging) zal hiervoor worden ingezet.

7. *Arbeidsomstandigheden en bedrijfsgezondheidszorg

De huidige paritaire commissie arbeidsomstandigheden wordt omgebouwd naar een bestuurlijke commissie vanuit cao-partijen, zo mogelijk samen met aanpalende sectoren. De nieuwe commissie heeft tot taak arbeidsomstandighedenbeleid te ontwikkelen en vast te stellen. Partijen zullen extern onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren naar de marktconformiteit en de prijs-kwaliteitverhouding van de uitvoering van het pakket bedrijfsgezondheidszorg.

8. *Beroepsopleiding op niveau 1

Partijen maken vóór eind oktober 2011 afspraken over de arbeidsvoorwaarden van leerlingen in de opleiding op niveau 1. Vooruitlopend daarop kan de opleiding m.i.v. het cursusjaar 2011/2012 van start gaan.

9. *Werkkostenregeling

Partijen onderzoeken of en zo ja hoe bestaande cao-bepalingen moeten worden aangepast in verband met de Werkkostenregeling.

Bijlage 10

Persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals bedoeld in artikel 60 lid 9 van deze cao

	Gehoorbescherming	Adembescherming	Handschoenen	Veiligheidsbril	Beschermende kleding	Veiligheids-schoenen
Mineraal-gebonden vloeren	Bij hakken en frezen	P3 stofmasker bij schuren, frezen en aanmaken specie	Bij gebruik van zoutzuur en cement	Bij hakken, schuren en frezen en gebruik van zoutzuur	Kniebeschermers of knielappen en beschermende overall	Veiligheids-laarzen of schoenen
Kunststof-gebonden vloeren	Bij hakken, frezen en stralen	AP2 gas- of stofmasker tijdens aanmaken en aanbrengen (bij oplosmiddelvrije kunststoffen is geen filtermasker nodig) en P3 stofmasker bij hakken etc.	Chemicaliën-bestendige handschoenen tijdens aanmaken en aanbrengen	Bij hakken en frezen en wanneer oogcontact mogelijk is met agressieve stoffen	Lange mouwen, kniebeschermers en beschermende overall	Chemicaliën-bestendige laarzen of veiligheids-schoenen
Handmatig stukadoren	Bij hakken, frezen en slopen	P2 stofmasker bij aanmaken specie en P3 stofmasker bij hakken, enz.	Bij hakken frezen en slopen werkhandschoenen	Bij hakken, frezen en slopen		Veiligheids-schoenen
Sputten van wanden en plafonds	Bij sputten met hoge druk	P2 stofmasker bij aanmaken en spuiten	Beschermende handschoenen	Oogbescherming toepassen	Beschermende overall	Veiligheids-schoenen
Droogbouw en glas-/steenwol	Bij mechanisch zagen, boren en vastzetten	P2 stofmasker tijdens zagen P3 stofmasker tijdens boren	Werkhand-schoenen	Bij zagen	Lange mouwen	Veiligheids-schoenen
Beton-reparatie/impregneren	Bij breekhamer	AP2 masker tijdens verwerking 2-componentenproducten en P3 stofmasker bij hakken, enz.	Chemicaliën-bestendige handschoenen (soort afhankelijk van product)	Bij sloop-werkzaamheden en wanneer er oogcontact mogelijk is	Beschermende overall	Veiligheids-schoenen

Bijlage 11

Reglement ziekteverzuim, zoals bedoeld in artikel 28 lid 1 onder c en artikel 73B lid 3 van deze cao

Preambule

Controlevoorschriften alsmede de toepassing van sancties moeten worden getoetst aan normen van redelijkheid en billijkheid, zonder hiermede de suggestie van vrijblijvendheid te wekken. Dit betekent over het algemeen dat bij overtreding van de voorschriften de sancties onverkort zullen worden toegepast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. verzuimreglement: in overeenstemming met boek 7, titel 10, afdeling 6 en 7 BW;
- b. ziekte: ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van een naar medische maatstaven vast te stellen ziekte;
- c. meldpunt: een door de werkgever aan te geven punt waar de ziekte moet worden gemeld;
- d. verblijfadres: de plaats waar de werknemer feitelijk verblijft;
- e. ARBO-dienst; de door de werkgever gecontracteerde ARBO-dienst krachtens de arbeidsomstandighedenwet;
- f. deskundigenoordeel: een onderzoek en een oordeel zoals omschreven in artikel 56 van de organisatiewet Sociale Verzekeringen;
- g. cao: de collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw.

Artikel 2 Ziekmeldingen

1. Een werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten is verplicht zijn werkgever hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen voor uiterlijk 09.00 uur in de ochtend van de eerste dag waarop in het bedrijf van zijn werkgever wordt gewerkt. Indien de werkgever niet bereikbaar is, dient de werknemer voor 10.00 uur de ARBO-dienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis te stellen.
2. Ontstaat de arbeidsongeschiktheid op het werk dan dient deze melding terstond te geschieden.

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

1. Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Indien de werkgever niet bereikbaar is, dient de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de ARBO-dienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis te stellen.

2. De werknemer dient bij ziekte tijdens vakantie of verblijf in het buitenland zich zo spoedig mogelijk onder behandeling te laten stellen van een arts en de gegeven voorschriften op te volgen.
3. De werknemer dient bij ziekte tijdens verblijf in het buitenland aan de behandelend arts een verklaring van ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid te vragen. Deze verklaring moet de werknemer onmiddellijk naar de werkgever sturen, dan wel laten sturen. Een kopie van de verklaring dient te worden overhandigd bij terugkomst.
4. Indien de werknemer bij verblijf in het buitenland niet tijdig kan terugkeren naar Nederland, dient hij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt hiervan onmiddellijk in kennis te (laten) stellen. Bij daadwerkelijke terugkeer in Nederland meldt de werknemer zich bij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt.

Artikel 4 Informatie ziekmelding

1. De werknemer dient bij ziekmelding naast het verblijfadres dan wel verpleegadres tevens de waarschijnlijke duur van de afwezigheid aan te geven. Op verzoek van de ARBO-dienst is de werknemer gehouden de volgens de ARBO-dienst benodigde informatie over de arbeidsongeschiktheid te verstrekken.
2. Bij overmachtsfactoren zoals acute opname en vervoer per ambulance dient zo spoedig mogelijk de werkgever dan wel de ARBO-dienst hiervan in kennis te worden gesteld.

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

1. Vanaf de eerste ziekmelding is de werknemer verplicht de eerste drie dagen van 09.00 uur tot 16.30 uur per dag op het verblijfadres aanwezig te zijn, tenzij de werknemer afwezig is met toestemming van de werkgever, danwel indien de werknemer afwezig is wegens een medische behandeling. Desgevraagd moet de werknemer hiervan een verklaring kunnen overleggen.
2. Vanaf de vierde dag is de werknemer verplicht van 10.00 uur tot 14.30 uur op het verblijfadres aanwezig te zijn. Afwijking van deze tijdstippen is mogelijk na toestemming van de werkgever, tenzij de werknemer weer het werk heeft hervat.
3. Vanaf de vierde week na aanvang van de ziekte kan de werknemer alleen na medisch advies van de ARBO-dienst door de werkgever worden verplicht om op de in lid 2 genoemde tijden aanwezig te zijn. Uiteraard is de werknemer wel gehouden aan de gestelde controlevoorschriften van de ARBO-dienst te voldoen.
4. De werknemer maakt controle door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, of de ARBO-dienst tijdens ziekte mogelijk.

Artikel 6 Genezing en controle

1. De werknemer belemmert zijn genezing niet.
2. Indien noodzakelijk, dan wel op advies van de ARBO-dienst stelt de werknemer zich onder behandeling van een arts. De door deze arts gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.

3. De werknemer is gehouden om de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid door de ARBO-dienst te laten controleren, en de door deze ARBO-dienst gegeven voorschriften op te volgen.
4. Zodra de werknemer hersteld is of hersteld is verklaard, dient de werknemer de werkgever daarvan per omgaande in kennis te stellen.
5. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het oordeel van werkgever dan wel de ARBO-dienst inzake de beëindiging van arbeidsongeschiktheid, danwel indien de werknemer of de werkgever een deskundigenoordeel (second opinion) aanvraagt bij UWV, dienen de werkgever en de werknemer elkaar hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
6. Deze informatieplicht geldt eveneens indien werkgever en werknemer op andere wettelijke gronden besluiten tot de aanvraag van een deskundigenoordeel (second opinion) ex artikel 56 organisatiewet Sociale Verzekeringen.

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

1. Het is de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid niet toegestaan neven-activiteiten te verrichten, tenzij de werkgever na geneeskundig advies van de ARBO-dienst daarvoor toestemming verleent.
2. De werknemer is op eerste aanvraag van de werkgever verplicht de door de ARBO-dienst aangegeven passende arbeid te verrichten, waartoe de werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid in staat is.
3. Vakantie tijdens ziekte is niet toegestaan, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft verleend.

Artikel 8 Sancties

1. Onverminderd de bepalingen der wet en deze cao tot doorbetaling van loon tijdens ziekte, is de werkgever in een tijdsbestek van een jaar vanaf de eerste overtreding gerechtigd de volgende sancties op te leggen indien de bepalingen van dit reglement door de werknemer niet worden nageleefd:
 - eerste overtreding: schriftelijke waarschuwing;
 - tweede overtreding: boete van € 22,-;
 - derde overtreding: één dag geen aanspraak op loon;
 - vierde overtreding: twee dagen geen aanspraak op loon.
2. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor reïntegratiedoeleinden.
3. Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften van dit reglement wordt de schending van deze voorschriften als één overtreding gezien en kan slechts eenmaal een sanctie conform de bepalingen van lid 1 van dit artikel worden opgelegd.

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

Bijlage 12

Vervallen.

Bijlage 13

Verlofdeclaratiereglement, zoals bedoeld in de artikelen 36D en 78D van deze cao

Artikel 1 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

- *1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
- *2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
- *4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, inwonende zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de CAO Afbouw 2011 en 2012 wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 2 Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door werkgever als werknemer ondertekende door A&O Services voorgescreven declaratieformulier in te zenden vergezeld van een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het rouwverlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 3 Wijze van declaratie palliatief verlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof waarvoor vergoeding wordt gewenst het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden, vergezeld van een kopie van een doktersverklaring of een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend door de werknemer wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 4 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van de periode van het kortdurend zorgverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden, vergezeld van een kopie van een verklaring waarin een deskundige derde de noodzaak van het kortdurend zorgverlof bevestigt.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het kortdurend zorgverlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 5 Hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt per uur, waarvoor recht op vergoeding bestaat, het vast overeengekomen uurloon en de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds, plus een opslag in de vorm van een gemiddeld percentage ter compensatie van de over dat uurloon verschuldigde werkgeversdelen van de premies.
2. Op de vergoeding worden uitkeringen in verband met rouwverlof, palliatief verlof of kortdurend zorgverlof uit anderen hoofde in mindering gebracht.

Artikel 6 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat A&O Services de declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij A&O Services bekende bank- of gironummer van de werkgever.

Artikel 7 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het Fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 8 Sanctiemaatregelen

1. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het Fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het Bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het Bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het Fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 9 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het Fonds te verzekeren, kunnen door het Bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2011

Artikel 11 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Verlofdeclaratierglement O&O-fonds Afbouw.

Bijlage 14

Reglement stimulering reïntegratie, zoals bedoeld in artikel 28 lid 1 onder f en artikel 73 lid 1 onder c van deze cao

Artikel 1 Werkingsfeer

Iedere werknemer waarop de cao Afbouw van toepassing is heeft ter aanvulling van zijn loon in het 2e ziektejaar onder voorwaarden en voorzover de door partijen vastgestelde middelen toereikend zijn, recht op een vergoeding in de vorm van een vast bedrag per dag over de dagen waarop de werknemer reïntegratie-activiteiten en/of arbeidstherapie verricht.

Artikel 2 Definities

1. Een reïntegratie-activiteit is een door een gecertificeerde verzuimbegeleider gecoördeneerde behandeling, training, cursus of aanpassing van werk die past binnen het vastgestelde plan van aanpak en is gericht op herinschakeling in het arbeidsproces.
2. Er is sprake van arbeidstherapie als na een periode van verzuim voor een beperkt aantal uren per week in het bedrijf arbeid wordt verricht die door een gecertificeerde verzuimbegeleider als arbeidstherapie wordt aangemerkt.

Artikel 3 Vergoeding

1. De vergoeding bestaat uit een vast bedrag per dag ter hoogte van het verschil tussen enerzijds het totaal van het normale dagloon, de normale pensioenpremie en de normale vakantiewaarde en anderzijds het totaal van het dagloon in het 2e ziektejaar, de daarop gebaseerde pensioenpremie en de daarop gebaseerde vakantiewaarde op basis van het verlaagde tarief. De vergoeding wordt door cao-partijen vastgesteld.
2. Voor werknemers met een leeftijd van 16 tot en met 21 jaar, wordt bij het toekennen van de vergoeding het jeugdstaffelpercentage toegepast, zoals genoemd in artikel 18 lid 2 en artikel 68A lid 8 van deze cao.
3. Werknemers van wie de afgesproken normale arbeidstijd minder dan 7 ½ uur per dag bedraagt ontvangen een vergoeding naar rato van de afgesproken normale arbeidstijd per dag.
4. De vergoeding wordt in opdracht van het Aanvullingsfonds Afbouw verstrekt door A&O Services op basis van een (digitale) aanvraag en door werknemer ingediende declaraties.
5. Op de vergoeding worden uitkeringen en/of andere vergoedingen in verband met reïntegratie-activiteiten of arbeidstherapie uit anderen hoofde in mindering gebracht.

6. De vergoeding wordt in eerste instantie voor maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
7. Declareren is slechts mogelijk over loonperiodes van 4 weken zoals die ook voor de inning van de premies worden gehanteerd.
8. Aanvragen worden slechts gehonoreerd indien en voorzover er nog budget voor deze regeling beschikbaar is.
9. Indien de werknemer voorafgaande aan de definitieve aanvraag informeert of er voldoende budget aanwezig is ontstaat recht op vergoeding op het moment dat A&O Services per e-mail of brief bevestigt dat er voldoende budget is om een gehele of gedeeltelijke vergoeding te verstrekken.
10. Indien bij de definitieve aanvraag blijkt dat niet aan de voorwaarden die het reglement stelt om in aanmerking te komen voor de vergoeding wordt voldaan vervalt het in lid 6 genoemde recht.
11. Het budget voor de regeling wordt elk jaar voor een periode van één jaar door het bestuur van het Aanvullingsfonds Afbouw vastgesteld

Artikel 4 Aanvraagprocedure

1. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding dient de werknemer met instemming van de werkgever voor aanvang van de reïntegratie-activiteit of arbeidstherapie bij A&O Services een aanvraag in te dienen onder vermelding van de datum van aanvang en het vermoedelijke aantal dagen per week en de duur van de reïntegratie-activiteit of arbeidstherapie.
2. De vergoeding wordt in eerste instantie over maximaal 3 maanden verstrekt. Als het traject langer duurt moet er een nieuwe aanvraag worden gedaan.
3. A&O Services stuurt de werknemer een definitieve bevestiging van de toekenning van de vergoeding of een deel van de vergoeding.
4. Door indiening van de (digitale)aanvraag geven de werknemer en de werkgever aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren.

Artikel 5 Aanvraagprocedure zonder instemming werkgever

1. Indien de werkgever aantoonbaar weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer aantoonbaar reïntegratie-activiteiten en/of arbeidstherapie verricht kan de werknemer zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.
2. Indien de werkgever weigert mee te werken aan reïntegratie-activiteiten en/of arbeidstherapie en weigert in te stemmen met het indienen van een aanvraag voor de vergoeding terwijl er nog voldoende budget voor deze regeling beschikbaar is en de werknemer zich tot een erkend bureau heeft gewend voor het realiseren van een reïntegratietraject of arbeidstherapie kan de werknemer eveneens zonder instemming van de werkgever de vergoeding aanvragen.
3. Indien lid 2 van toepassing is wordt de dag van melding bij een erkend bureau als dag van ingang van de vergoeding aangemerkt.

Artikel 6 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat A&O Services een declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij A&O Services bekende bank- of gironummer van de werknemer.

Artikel 7 Bezwaar

Indien een werknemer meent dat A&O Services op grond van de normale eisen van redelijkheid en billijkheid niet tot een specifiek besluit op een aanvraag zou hebben mogen komen kan desbetreffende werknemer bezwaar aantekenen bij cao-partijen.

Artikel 8 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het Fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven of medisch gegevens ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

1. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het Fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het Bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het Bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het Fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 10 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het Fonds te verzekeren, kunnen door het Bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2006 en is voor het laatst gewijzigd met ingang van 1 januari 2010.

Artikel 12 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement stimulering reïntegratie.

Bijlage 15

Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers

VAN TOEPASSING ZIJNDE BEPALINGEN INZAKE ARTIKEL 2A.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 13 De arbeidsduur

- Lid 1, lid 2a, lid 2b, lid 4 en lid 5.
- Voor lid 4 is de toestemming van de ondernemingsraad niet aan de orde.

Artikel 14 Overwerk

- De toestemming van de ondernemingsraad is niet aan de orde.

Artikel 34 Korte verzuimen

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- Lid 10 voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.
- Lid 1p.

Artikel 41 Reisure

Het hele artikel is van toepassing. Voor lid 2 geldt de volgende verduidelijking:

- Onder de duur van de reis als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug.

2. Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat

Artikel 31 Vakantie, snipper- en feestdagen

- *Lid 1 t/m lid 5, lid 8, lid 10.
- Lid 9, voor zover het gaat om het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie.

Artikel 32 Roostervrije dagen

Artikel 33 Vergoeding Verlofdagen en dagen vrijaf

- Lid 1 en lid 3.

Artikel 36B Palliatief verlof

3. Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen

Artikel 16 Algemeen

- Lid 1.

Artikel 17 Groepsindeling en functieomschrijvingen

Artikel 18 Garantielonen

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- De dispensatieregeling in lid 1.
- Lid 2a.
- Lid 3f.

Artikel 19 Aanvullende loonbepalingen

- Lid 1.

Artikel 20 Prestatiebeloning

Artikel 21 Toeslagen op lonen

- Lid 1 en Lid 2.

Artikel 22 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 23 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 24 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Artikel 25 Minimumloon

4. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers – in het bijzonder voor uitzendbedrijven

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 2B van deze cao en naar de cao voor Uitzendkrachten 2009 – 2014.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 15 Tochtvrije arbeid

- Lid 1 en 2.

Artikel 26 Lichtverzuim

Artikel 27 Onwerkbaar weer

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van lid 2b.

Voor lid 2a geldt dat alleen onderstaande tekst geldt:

- In geval van werkverhinderende door vorst zal de werkgever de werknemer 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde vast overeengekomen loon betalen.

Artikel 57 Verpakkingsmaterialen en asbest

Artikel 58 Stichting Arbouw

- Lid 2 en lid 4.

Artikel 60 Bijzondere bepalingen

- Lid 1 t/m lid 6.
- Lid 8.

6. **Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren**
Geen artikelen van toepassing.

7. **Gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie**
Geen artikelen van toepassing.

VOOR UTA-PERSONEEL ZIJN DE ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. **Maximale werktijden en minimale rusttijden**

Artikel 67 Arbeidsduur

Artikel 69 Overwerk

- De toestemming van de ondernemingsraad is niet aan de orde.

Artikel 76 Kort verzuim

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- Lid 5.
- Lid 7 voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.

2. **Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat**

Artikel 70 Vakantie- en feestdagen

- Lid 1 t/m lid 7 en lid 12.

Artikel 71 Roostervrije dagen

Het hele artikel is van toepassing, met uitzondering van onderstaande:

- In lid 2 vervalt de verplichting om te voldoen aan de bijdrage en premieverplichtingen.

Artikel 78B Palliatief verlof

3. Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen

Artikel 68A Lonen

- *Lid 3 t/m lid 9.

Artikel 68B Functie- en beloningsstructuur

4. Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers – in het bijzonder voor uitzendbedrijven

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 2B van deze cao en naar de cao voor Uitzendkrachten 2009 – 2014.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Geen artikelen van toepassing.

6. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren

Geen artikelen van toepassing.

7. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 10 lid 2

Arbeid

Artikel 12 lid 7a t/m d

Loon

Artikel 16 lid 4a

Artikel 20 lid 9

Arbeidsomstandigheden

Artikel 58A

Artikel 59A

Arbeidsvoorwaarden uta personeel

Artikel 64

Bijlage 16

Normregeling arbeidstijden, zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 van deze cao

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder	
Onderwerp	Normregeling
minimum rusttijden * wekelijkse rust * dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid * arbeidsverbod * zondagsbepaling	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt. In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij.

<p>maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken</p>	<p>9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p>
<p>Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder (vervolg)</p>	
<p>Onderwerp</p>	<p>Normregeling</p>
<p>Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten</p>	<p>14 uur 48 uur 8 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)</p>
<p>Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd inclusief reistijd en pauze</p>	<p>11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) 11½ uur</p>
<p>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken</p>	<p>9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p>
<p>Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 5½ uur * arbeidstijd per dienst > 8 uur * arbeidstijd per dienst > 10 uur</p>	<p>½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten</p>

Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder)	
Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)	Standaard- en overlegregeling
periode zonder consignatie per 4 weken	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur
consignatie voor en na een nachtdienst	niet toegestaan
maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur
maximum arbeidstijd per week	60 uur
maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur

Bijlage 17

Regeling invaliditeitspensioen (vervallen per 1 januari 2006), zoals bedoeld in artikel 28 lid 6 van deze cao

- 6a. Een werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht verwerft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een invaliditeitspensioen. Dit invaliditeitspensioen bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van
- | | |
|----------------|--------------------------------------|
| • 80% of meer: | 70% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 65–80%: | 50,75% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 55–65%: | 42% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 45–55%: | 35% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 35–45%: | 28% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 25–35%: | 21% van het geldende WAO-dagloon; |
| • 15–25%: | 14% van het geldende WAO-dagloon; |
- onder aftrek van de aan de werknemer toekomende WAO-uitkering. Indien uitbetaling van de WAO-uitkering in verband met inkomsten uit arbeid of in verband met het weigeren van de arbeidsongeschiktheidsuitkering plaatsvindt naar een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse, wordt het invaliditeitspensioen berekend naar het uitkeringspercentage dat volgens de WAO behoort bij die lagere arbeidsongeschiktheidsklasse.
- De verhoging van de WAO-uitkering van 70% naar 75% heeft geen invloed op de op dat moment reeds bestaande uitkeringen invaliditeitspensioen.
- Onder werknemer wordt tevens begrepen de uitkeringsgerechtigde die laatstelijk werknemer was in de zin van deze cao.
- b. De uitkeringen van het invaliditeitspensioen worden aangepast aan de ontwikkeling van de garantielonen, voorzover zulks op basis van het totale rendement van de onderliggende beleggingen zonder premieverhoging mogelijk is.
- c. De uitvoering van de regeling geschiedt door het Bedrijfspensioenfonds, dat zijn administratie heeft opgedragen aan Cordares. Voor werknemers, waarop de regeling van toepassing is, draagt het bestuur Bedrijfspensioenfonds er zorg voor dat de administratie en financiën van deze regeling gescheiden worden gehouden van andere voorzieningen, ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds.
- d. Vervallen.
- e. Vervallen.
- f. Met ingang van 1 januari 2006 komt de regeling invaliditeitspensioen, zoals weergegeven in lid 6 a t/m c van dit artikel, te vervallen. Een uitzondering geldt voor die gevallen waarbij na 1 januari 2006 op grond van de WAO een recht op een uitkering herleeft, wordt behouden of wordt verkregen.

Bijlage 18

Subsidiereglement reïntegratie, zoals bedoeld in art. 28 lid 1 onder g en 73B lid 10 van deze cao

Artikel 1

Het O&O-fonds levert ten behoeve van werkgevers en werknemers in de afbouw op verzoek van cao-partijen een bijdrage aan de reïntegratie van zieke werknemers in het arbeidsproces.

Artikel 2

- a. Onder werkgever wordt verstaan, de werkgever op wie de cao afbouw van toepassing is.
- b. Onder werknemer wordt verstaan, de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao afbouw.
- c. Onder reïntegratiebemiddeling wordt verstaan de bemiddeling naar instanties die zorg dragen voor een vervroegd herstel van de arbeidsongeschikte werknemer ten behoeve van werkhervatting in de eigen onderneming in eigen of ander werk of herplaatsing in of buiten de eigen onderneming.
- d. Onder casemanagement wordt verstaan het fungeren als casemanager op basis van de aanwijzing daartoe in het Plan van Aanpak op basis van de Wet Verbetering Poortwachter.
- e. Onder interventies wordt verstaan de behandeling van een werknemer door derden organisaties op het gebied van specifieke diagnostiek, of zelfstandige behandeling ter omzeiling van wachtlijsten dan wel conflictbemiddeling tussen werkgever en werknemer.
- f. Onder cao-partijen wordt verstaan de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw.

Artikel 3

Ten behoeve van de verwezenlijking van de bijdrage genoemd in artikel 1, levert het O&O-fonds een financiële bijdrage door het toekennen van een subsidie aan een werkgever voor de werkzaamheden van een reïntegratiebemiddelaar.

Artikel 4

De activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen zijn:

- Casemanagement 50% van de kosten met een maximum van € 600,- per verzuimgeval
- Interventie 50% van de kosten met een maximum van € 3000,- per verzuimgeval

Indien de kosten voor casemanagement meer bedragen dan € 1200,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de reïntegratiebemiddelaar.

Indien de kosten voor een interventie meer bedragen dan € 6000,- kan een verzoek tot een hogere subsidie worden ingediend bij het O&O-fonds, vergezeld van een argumentatie door de reïntegratiebemiddelaar.

Artikel 5

De subsidie wordt toegekend, mits de reïntegratiebemiddelaar door cao-partijen wordt erkend en mits de door de reïntegratiebemiddelaar gerekende prijs voor casemanagement of de bemiddeling of interventie als redelijk kan worden beschouwd. Het O&O-fonds heeft de mogelijkheid om in geval van een onredelijk hoge prijs, een lager subsidiebedrag dan 50% van de kosten toe te kennen.

Artikel 6

De subsidie kan door de werkgever, of namens de werkgever door zijn arbodienst of zijn intermediair worden aangevraagd bij het O&O-fonds. De subsidieaanvraag moet schriftelijk worden gedaan, met de bijbehorende factuur en bijlagen van de reïntegratiebemiddelaar.

Artikel 7

Wanneer een zieke werknemer gebruik wenst te maken van casemanagement of een interventie en zijn werkgever werkt niet mee aan het reïntegratieproces, bestaat de mogelijkheid om toch gebruik te maken van de subsidieregeling, onder de volgende voorwaarden:

- Door een reïntegratiebemiddelaar is vastgesteld dat de werkgever weigert mee te werken.
- De werknemer heeft op advies van een reïntegratiebemiddelaar en op eigen kosten een Deskundigen Onderzoek (DO) aangevraagd bij het UWV. De kosten voor het DO komen voor subsidie in aanmerking.
- Uit het DO blijkt dat de reïntegratiebemiddeling is geïndiceerd en dat de werkgever weigert mee te werken aan de reïntegratie van de werknemer.

De subsidie voor een DO kan door de werknemer worden aangevraagd door een schriftelijk verzoek te richten en de factuur toe te zenden aan het O&O-fonds.

Artikel 8

Subsidieverstrekking aan de werkgever vindt plaats door het O&O-fonds, binnen 2 maanden na ontvangst van het subsidieverzoek en bijbehorende bijlagen. Subsidieverstrekking aan de werknemer inzake een Deskundigen Onderzoek van UWV, vindt plaats door het O&O-fonds binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek en de factuur.

Wanneer een werkgever weigert mee te werken aan de reïntegratie van een werknemer, vindt subsidieverstrekking plaats door het O&O-fonds rechtstreeks aan de reïntegratiebemiddelaar binnen 2 maanden na ontvangst van de factuur.

Artikel 9

Het bestuur van het O&O-fonds kan aanvullende voorwaarden verbinden aan het verstrekken van de subsidie.

Artikel 10

Het bestuur van het O&O-fonds kan tussentijds beslissen de subsidieregeling stop te zetten, wanneer het door cao-partijen vastgestelde budget is uitgeput.

Vastgesteld op 11 december 2009

Landelijke Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;

partij ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie',

en

FNV Bouw, gevestigd te Woerden,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1

Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1 Definities

1. Onder deze overeenkomst (nader ook genoemd deze CAO) wordt verstaan de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen met de daarbij behorende bepalingen.
- *1a. Waar in deze CAO over CAO Afbouw wordt gesproken, wordt daaronder verstaan de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw, lopende van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.
2. Waar in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van werkgevers wordt gesproken, worden daaronder verstaan werkgevers, die werkzaamheden, als bedoeld in artikel 2, verrichten of doen verrichten.
3. Onder werkgevers worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst mede verstaan:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen of kerkgenootschappen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde personen of instellingen daarbij werkzaamheden doen verrichten als bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingsfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Onder werknemer wordt verstaan degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingsfeer van deze CAO als omschreven in artikel 2, werkzaam is:
 - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
 - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.

Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
5. Onder werknemer UTA (uitvoerend, technisch en administratief personeel) wordt verstaan de werknemer die in Nederland ingevolge een arbeidsovereenkomst werkzaam is in een onderneming of een afdeling van een onderneming als bedoeld in artikel 2 van de CAO Afbouw en die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als:
 - a. *Bedrijfsleider*
De werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.

b. *Hoofduitvoerder*

De werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.

c. *Calculator-werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel*

De werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het, op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het, met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.

d. *Administratieve werkzaamheden*

Werkzaamheden die, op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht worden verricht en die bestaan uit boekhoudkundige werkzaamheden, het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het bedienen van de telefoon en verder het uitoefenen van functies, respectievelijk het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.

e. *Leerlingen*

Werknemers voor wie of door wie een leerovereenkomst met hun werkgever is afgesloten.

f. *Schoonmakers, kantinepersoneel en andere personen*

Die een verzorgende functie uitoefenen.

g. *Leerovereenkomst/Beroepspraktijkvormingsovereenkomst*

De overeenkomst bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs afgesloten ten overstaan van het landelijk orgaan ter bevordering van opleidingen voor economische en administratieve beroepen.

h. *Roostervrije dagen*

Onder roostervrije dagen worden verstaan, de in deze collectieve arbeids-overeenkomst als zodanig vastgestelde dagen waarop door de arbeidsgeschiedte werknemers met behoud van loon geen arbeid wordt verricht.

6. In afwijking van het voorgaande lid worden niet als werknemer UTA beschouwd zij die de functie van directeur bekleden.
7. Wanneer in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken van werknemer, dan wordt daarmee ook bedoeld werknemers UTA, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

8. Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over A&O Services moet worden gelezen: het administratiekantoor van de bedrijfstak eigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het Stukadoors, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;
 - b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijtwtit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op basis van kunstharsen; krijtwtit; marmmermeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - d. het met de hand dan wel mechanisch plaatsen c.q. aanbrengen van: gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken; alle soorten gipskartonplaten; stucanet; riet- of rietmatten; steengaas; ribbenstrekmetaal; profielen; houtwolcementplaten; kunststofschuimplaten; minerale en soortgelijke materialen die eventueel een ondergrond kunnen vormen voor verdere afwerking;
 - e. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van plafonds, wanden, vloeren of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; natuurlijke of chemisch handgips; natuurlijke of chemisch spuitgips; zand en/of andere vulstoffen; gedolven, gebroken en/of gemalen steengruis; steen of kwartspoeder of soortgelijke materialen met cement, kalk, gips of andere bindmiddelen; marmmermeel en/of soortgelijke vulstoffen met bindmiddelen;
 - f. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kunststofschuimplaten; minerale c.q. mineraalgebonden platen; lijm; wapeningsweefsel en profielen; zand; cement; bindmiddelen;
 - g. het met de hand dan wel mechanisch behandelen c.q. herstellen van betonvlakken waarin al dan niet een wapening is opgenomen, met species bestaande uit cement of andere bindmiddelen en zand of andere

- vulstoffen, daaronder mede begrepen één of meer componenten kunststof reparatiespecies al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
- h. het met de hand dan wel mechanisch vervaardigen of aanbrengen van ornamenten, lijstwerk of soortgelijke versieringen van bijvoorbeeld: gips; zand; cement; kalk; kunststof of soortgelijke materialen;
 - i. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van wit-, saus-, silicaat- of soortgelijk werk;
 - j. het met de hand dan wel mechanisch verwerken c.q. herstellen van ondergronden met bijvoorbeeld de volgende materialen: cement; gips of andere bindmiddelen; zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
 - k. het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen cq. aanbrengen cq. monteren – ter vervaardiging – van al dan niet vrijhangende systeemplafonds, systeemwanden en/of (verhoogde) systeembloeden, waarbij worden verwerkt metalen en/of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk cq. bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/strips en het aanbrengen van armaturen;
 - l. bij ieder van de hiervoor onder a tot en met k genoemde materialen, dient te worden gelezen: dan wel elk ander materiaal, dat kan worden toegepast ook als dat een andere verwerkingsmethode tot gevolg heeft;
 - m. het vervaardigen van vloeren met cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen;
 - n. het aanbrengen van: keramische en/of glazen en/of natuurstenen en/of kunststenen tegels; mineraal gebonden en/of kunststof gebonden producten, voorzover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen;
 - o. het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard, die rechtstreeks voortvloeien uit, althans op gronden van praktische aard moeten worden beschouwd als nauw samen te hangen met, de hiervoor onder a tot en met l beschreven handelingen, indien de onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard een ondergeschikt bestanddeel vormen van de totale bedrijfsuitoefening in een bepaalde onderneming;
 - p. het al dan niet systeemmatig verwerken van riet of rietmatten dan wel houtwol-, gips-, gipskarton-, steenwol-, kunststofschuim- of soortgelijke platen tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - q. het stellen van steengaas, metaalgaas, kunststofgaas of soortgelijke pleisterdragers tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - r. het aanbrengen van raaplagen op wanden, muren en gevels;
 - s. het vertinnen van wanden, muren en gevels;
 - t. het vervaardigen van sgraffito's;
 - u. het vervaardigen van fresco's;

- v. het aanbrengen en/of het verwerken van stucmarmer;
 - w. het aanbrengen en/of het verwerken van decoratieve pleisters.
3. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt mede verstaan – voorzover na te melden werkzaamheden niet worden verricht in de uitoefening van het schilders- of behangersbedrijf in de op 1 januari 1966 gebruikelijke zin van het woord en voorts tenzij door een commissie, elke haar bevoegdheid ontleent aan het Bedrijfschap, de betreffende onderneming verklaard wordt niet onder het stukadoorsbedrijf te ressorteren, – het ten behoeve van derden aanbrengen van betonémaille of ander materiaal ter afwerking van pleisterlagen, zulks ongeacht de daarbij gebruikte methode.
 4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
 - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;
 - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;
 - d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlinderen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden.
 5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzoproducten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, boucharderen, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.

Artikel 3 Uitzendondernemingen

De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendwerknemers die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 2 lid 1.

Artikel 4 Onderaanneming

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers met personeel, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van deze cao zullen naleven en op de door hen af te sluiten individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zullen verklaren.
Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan indien deze alle premies voor de zogenoemde ‘bedrijfstak-eigenregelingen’ afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet indien op de werknemer een andere cao van toepassing is.
2. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de CAO Afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 5 Duur van de overeenkomst

Deze CAO geldt van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

Artikel 6 Beëindiging van de overeenkomst

Indien de overeenkomst niet ten minste drie maanden voor de afloopdatum door één der partijen is opgezegd, wordt zij geacht stilzwijgend voor de duur van een jaar te zijn verlengd.

Artikel 7 Vernieuwing van de overeenkomst

Voorstellen tot het aangaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden ter kennis gebracht aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.

Artikel 8 Dispensaties

Door CAO-partijen kan dispensatie worden verleend, inhoudende afwijkingen van één of meerdere bepalingen, respectievelijk een algehele dispensatie van deze overeenkomst. De dispensatie dient te worden aangevraagd bij de secretaris van CAO-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. Hierbij dient duidelijk aangegeven en met redenen omkleed op welk CAO-artikel dispensatie verleend dient te worden.

Hoofdstuk 2

Sociale fondsen, regelingen en inning premies

Artikel 9 Sociale fondsen, regelingen en premieverplichtingen

*1. De bepalingen van:

- de Statuten en het reglement van de Stichting Vakantiefonds Afbouw, hierna te noemen het Vakantiefonds;
- de Statuten en het Vorstuitkeringsreglement van de Stichting Risicofonds Afbouw, hierna te noemen het Risicofonds;
- de Statuten en het Financieringsreglement van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, hierna te noemen O&O Afbouw;
- het Verlofdeclaratiereglement O&O Afbouw;
- de Statuten en het Reglement van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw, hierna te noemen de AW Afbouw, dan wel eventuele rechtsopvolger(s);
- de Statuten en de reglementen van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw, hierna te noemen het VUT Afbouw;
- de regeling Fysiotherapie en manuele therapie (artikel 15);
- de regeling Voorziening bij ongeval (artikel 16).
- alsook nadere uitvoeringsvoorschriften van organisatorische en administratieve aard, welke door de besturen van genoemde Stichtingen worden gegeven binnen het kader en de doelstellingen van hun statuten en hun reglementen binden de werkgever en werknemer, en maken integrerend onderdeel uit van deze CAO.

- *2. De hoogte van de premies worden jaarlijks – na overleg met de CAO-partijen – door de besturen van de betreffende fondsen bepaald. Voor de onderstaande fondsen en regelingen zijn per 20 juni 2011 de volgende premies vastgesteld:

Regeling	Grondslag	Aandeel werkgever	Aandeel werknemer
Vakantiefonds <i>VF premiepercentage</i> * werknemer van 18 jaar of ouder * werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplichtig * werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplichtig * werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplichtig	pris-uurloon/ afwijkend VF-uurloon pris-uurloon/ afwijkend VF-uurloon pris-uurloon/ afwijkend VF-uurloon pris-uurloon/ afwijkend VF-uurloon	24,44% 26,84% 26,89% 27,10%	
<i>VF verlaagd premiepercentage na 130 dagen ziekte</i> * werknemer van 18 jaar of ouder * werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplichtig * werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplichtig * werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplichtig	pris-uurloon pris-uurloon pris-uurloon pris-uurloon	12,31% 12,54% 13,12% 14,14%	
Risicofonds * premie werknemer bouwplaats	pris-uurloon	12,00%	
O&O Afbouw * premie werknemer bouwplaats * premie werknemer uta	bruto sv-loon bruto sv-loon	0,8% 0,8%	
AW Afbouw * premie werknemer	bruto sv-loon	0,00%	0,35%
VUT Afbouw * AV 55+ en 59-jarigen	pris-uurloon/vast loon	3,37%	1,13%

(vervolg)			
Regeling	Grondslag	Aandeel werkgever	Aandeel werknemer
Fysiotherapie en manuele therapie * premie werknemer	werkdag	€ 0,12	
Voorziening bij ongeval *premie werknemer	werkdag	€ 0,14	
<p>Het PRIS-uurloon, dat wordt gebruikt voor de berekening van alle uurloon afhankelijke regelingen, komt tot stand door het garantie-uurloon te vermeerderen met (indien van toepassing) diplomatoeslag, voorliedentoeslag, prestatietoeslag en tariefloon.</p> <p>Het VF-uurloon, dat wordt voor de berekening van het bedrag aan vakantiefondswaarde voor loondervingsdagen en vakantietoeslag, komt tot stand door het garantie-uurloon te vermeerderen met (indien van toepassing) diplomatoeslag, voorliedentoeslag, prestatietoeslag en tariefloon. Hierbij geldt dat het maximum is gesteld op het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning waaronder diploma- en voorliedentoeslag.</p>			

- *2a. De Statuten en Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, hierna te noemen het Pensioenfonds, maken integrerend onderdeel uit van deze CAO. De hoogte van de premies worden jaarlijks – na overleg met de CAO-partijen – door het bestuur van het fonds bepaald. Voor het jaar 2011 zijn de volgende premies vastgesteld:

Regeling	Grondslag	Premie werkgever	Premie werknemer
Pensioenfonds			
* Ouderdomspensioen werknemer bouwplaats	Pensioenloon – bodemloon	14,6351%	7,2649%
* Ouderdomspensioen werknemer uta	Pensioenloon – bodemloon	13,7138%	8,1862%
* 55-regeling werknemer bouwplaats	Pensioenloon – bodemloon	6,1481%	3,0519%
* 55-regeling uta	Pensioenloon – bodemloon	5,7611%	3,4389%

3. Werkgevers jegens de bovengenoemde fondsen en regelingen, wordt daarmede aan elk betrokken fonds een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers toegekend. Daarnaast heeft daar waar in deze CAO wordt gesproken over bijdrage- en premieverplichtingen van de werkgevers jegens de bovengenoemde fondsen elk betrokken fonds een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers met uitzondering van het Vakantiefonds.
4. De betalingen van de bijdragen en premies ter voorziening in de doelstellingen van de in lid 1 genoemde fondsen en regelingen dienen rechtstreeks te worden voldaan aan A&O Services, waaraan voornoemde fondsen de administratie hebben opgedragen. A&O Services is onder meer gehouden aan de desbetreffende werknemers mededeling te doen omtrent de uit voormelde betalingen voortvloeiende opbouw van rechten, welke de werknemers aan voormelde fondsen kunnen ontfangen.
5. De werkgever dient binnen veertien dagen na afloop van het loontijdvak van vier weken alle gegevens benodigd voor de berekening en inning van de in lid 1 van dit artikel genoemde fondsen, alsmede alle overige regelingen waarvan de administratie aan A&O Services is opgedragen, uit eigen beweging bij A&O Services in te dienen.
6. Het verschuldigde aan premies en bijdragen dient te worden vastgesteld aan de hand van een door A&O Services aan de werkgever te verstrekken premiewaardentabel. De methode van betaling wordt in een afzonderlijke instructie aan de werkgever ter hand gesteld. Iedere door A&O Services opgelegde nota inzake de in lid 1 genoemde fondsen dient binnen 14 dagen te worden voldaan.

7. A&O Services verstrekt aan de werknemer minimaal dertienmaal per jaar een overzicht van de door zijn werkgever te zijn naam betaalde premies en bijdragen, alsmede van het totaal van zijn tegoed uit het Vakantiefonds. Een extra overzicht zal worden toegezonden indien er, in verband met terugkoppeling voorsterverletgegevens in een winter, tussen de verzending van de reguliere overzichten een te grote tijdsperiode ligt.
8. Het bestuur van het Vakantiefonds stelt nadere voorschriften vast omtrent de wijze waarop de werknemer over zijn tegoed kan beschikken en stelt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte.
9. Indien door een werkgever geen premies en bijdragen als bedoeld onder lid 4 voor een bij hem in dienst zijnde werknemer worden gestort, ontvangt de desbetreffende werknemer, indien er sprake is van 10 weken of meer achterstand, een overzicht met de vermelding dat geen premies en bijdragen gestort zijn. Onder nader door het bestuur van het Vakantiefonds vast te stellen voorwaarden kan een werknemer alsdan een beroep doen op een garantieregeling opgenomen in bijlage 4 met dien verstande dat onder die regeling per dienstverband per rechtjaar maximaal over acht weken kan worden uitgekeerd.
10. De afdracht van premies wordt beperkt tot maximaal de opbouw dagen per rechtjaar, behoudens het bepaalde in de artikelen 28 lid 1 en 31 lid 10 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouw.
11.
 - a. Alle schade ten gevolge van te late betaling, waaronder buitenrechtelijke kosten – zowel die van de instantie die tot invordering van de verschuldigde premie(s) overgaat, als die van het al dan niet vervolgens ingeschakelde incassobureau, als die van de al dan niet vervolgens ingeschakelde advocaat – en gerechtelijke kosten – waaronder advocaatkosten –, zullen door de premieschuldige moeten worden voldaan.
 - b. De kosten worden vastgelegd in een door de initieel invorderende instantie, in casu A&O Services te Rijswijk, op basis van actuele gegevens over werkelijk buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten vast te stellen kostenstaffel.
 - c. Er is geen grondslag voor een rechterlijke matiging van de (forfaitair bepaalde) buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten, aangezien de kosten, mits vastgesteld op bovenstaande wijze, redelijk zijn gelet op de tarieven volgens welke dergelijke kosten gewoonlijk aan de opdrachtgevers in rekening worden gebracht en de aard van de aansprakelijkheid en de rechtsverhouding meer dan voldoende aanleiding geeft voor vergoeding op deze wijze.

Artikel 10 Toekenning rechtwaarden en inning premies

1. Krachtens de bepalingen van de in lid 1 van artikel 9 genoemde reglementen is de werkgever voor iedere dag, tot een maximum van vijf dagen per week, jegens de werknemer gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies in de in artikel 9 genoemde fondsen, met dien verstande dat die verplichtingen over zaterdag en zondag niet op de werkgever rusten, tenzij de op zaterdag en zondag verrichte arbeid betrekking heeft op buiten de grenzen van artikel 14 lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouw vallende uren, waarbij de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.

2. De werkgever betaalt hetgeen hij ten aanzien van zijn werknemer verschuldigd is aan de in artikel 9 genoemde fondsen alsmede de bijdrage voor de Voorziening voor ongevallen en de collectieve verzekering fysiotherapie rechtstreeks aan A&O Services, het uitvoeringsorgaan van bedoelde fondsen. Voor de wijze waarop zijn werknemers over hun uit die betalingen voortvloeiende rechten kunnen beschikken, wordt verwezen naar artikel 9 lid 8, 9 en 10.
3. In het geval dat een werknemer wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA/WAO minder dan 7½ uur per dag werkt, is de werkgever ten aanzien van deze werknemer aan de in artikel 11 genoemde fondsen bijdragen en premies verschuldigd waarvan de hoogte is afgestemd op het door hem verdiende loon en de vakantierechten als genoemd in artikel 33, lid 1 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw.
4. Bovendien is de werkgever jegens de werknemer gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies als bedoeld onder lid 1, over een dag waarop de werknemer niet heeft gewerkt, maar waarover de werkgever aan de werknemer wel loon heeft betaald, dan wel verschuldigd is. Onder 'loon' wordt ten deze niet begrepen een al dan niet verplichte aanvulling op een uitkering ingevolge een der sociale verzekeringswetten.
5. De werkgever is voorts gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies als bedoeld onder lid 1, voor iedere dag, waarover hij op grond van het bepaalde in het Vorstuitkeringsreglement, het Pensioenreglement, en het Reglement van de AW Afbouw bijdrage verschuldigd is aan de Stichting Risicofonds Afbouw, de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw, de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw. Het voorgaande geldt eveneens voor de regeling fysiotherapie en manuele therapie en de Voorziening bij ongeval.
6. De werkgever is van zijn schuld ten aanzien van zijn voormelde verplichtingen gekweten, door het storten van de in lid 1 genoemde bijdragen bij A&O Services of zijn vertegenwoordigers.
7. Het tegoed aan vakantiewaarden wordt verminderd indien de werknemer over een of meer feestdagen of verplichte snipperdagen een uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft ontvangen. Deze vermindering is gelijk aan 90% van het netto bedrag aan WW-uitkering dat over de feestdagen of de verplichte snipperdagen werd uitbetaald. Onder feestdagen en verplichte snipperdagen worden in dit verband verstaan de feestdagen en verplichte snipperdagen bedoeld in de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw. De vermindering vindt plaats ten aanzien van de werknemer op wiens arbeidsverhouding laatstelijk voor het intreden van zijn werkloosheid de landelijke collectieve overeenkomst voor de afbouw van toepassing was.

Hoofdstuk 3

Het pensioen en vervroegde uittreding

Artikel 11 Pensioen

1. De werknemers hebben recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid. De omvang van en de voorwaarden voor de pensioenrechten, de hoogte van de premie, alsmede alle andere bepalingen van het pensioen, zijn vervat in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid, hetwelk werkgevers en werknemers op gelijke wijze bindt als de bepalingen van deze overeenkomst (bijlage 8 van deze CAO).
2. Met inachtneming van het bepaalde in de hierna volgende leden is de premie, zoals gedefinieerd in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid verschuldigd door de werkgever aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid.
3. Zodra de geïntegreerde premie boven de 26,7% komt, wordt de toename daarvan 50-50 gedeeld tussen werkgevers en werknemers.
4. Premiegrondslag is pensioenloon (inclusief vakantietoeslag) minus bodemloon pensioengrondslag (franchise).

Artikel 12 Vervroegde uittreding

1. Voor degenen die voor 1 januari 2001 van de oude VUT-regeling gebruik hebben gemaakt of op dat moment voldeden aan de voorwaarden geldt dat de regeling van toepassing blijft zoals op dat moment van kracht was.
2. Voor werknemers die uiterlijk op 1 januari 2006 voldoen aan de voorwaarden van de 57/60-jarigenregeling bestaat de mogelijkheid om nog na 2006 uit te treden conform de voorwaarden, zoals gesteld in artikel 2 en 2a van het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw met ingang van 1 januari 2001, geldend tot en met 31 december 2005 (bijlage 14 van deze CAO).
3. Voor werknemers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn en niet voldoen aan de 57/60-jarigenregeling wordt de mogelijkheid geboden om op 59-jarige of op 60-jarige leeftijd uit te treden. Voor de voorwaarden van deze zogenoemde 59/60-jarigenregeling wordt verwezen naar artikel 2b en 2c van het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw vanaf 1 januari 2006 (bijlage 15 van deze CAO).
4. Per 1 januari 2006 kan, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, door degenen die geen gebruik (kunnen) maken van de overige regelingen genoemd in dit artikel, gebruik worden gemaakt van de regeling van het bedrijfstakpensioenfondsvoor de bouwnijverheid om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken. Als ook wordt deelgenomen aan de levensloopregeling is hierbij de streefdatum de eerste dag van de maand waarin betrokken werknemer 60 jaar wordt. De voorwaarden voor deelname staan vermeld in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid (Bijlage 8 van deze CAO).

Artikel 13 Levensloopregeling

Per 1 januari 2006 is er een levensloopregeling afgesproken. Een eventuele bijdrage kan ofwel worden gestort in een door CAO-partijen bij Cordares ingesteld levensloopfonds, ofwel bij een levensloopfonds naar keuze.

Hoofdstuk 4

Aanvulling werkloosheidsuitkering

Artikel 14 Aanvulling werkloosheidsuitkering

- *1. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.
 - a. Aanvullingen vanaf week 1 2011 (1 januari 2011):
 - een aanvulling van € 488,00,- voor werklozen met een loongelateerde uitkering.
- *2. Een werkloze werknemer UTA die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.
 - a. Aanvullingen vanaf week 1 2011 (1 januari 2011):
 - een aanvulling van € 118,00,-.
- *3. Een werkloze werknemer, zijnde geen werknemer uta, die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft onder voorwaarden recht op betaling van een vast bedrag bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds nogmaals recht op een vast bedrag.
 - a. Aanvullingen vanaf week 1 2011 (1 januari 2011):
 - een aanvulling van € 483,00,- waarvan € 161,00,- wordt verstrekt bij aanvang van de werkloosheid en € 322,00,- indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft.
4. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 heeft jegens het fonds onder voorwaarden gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw bij het BPF Bouw door het Aanvullingsfonds.
5. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1, 2 en 3 die is aangewezen op een Ziektewetuitkering heeft indien intreding in de WIA volgt, onder voorwaarden recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar genoemd in lid 4 en de intreding in de WIA.
6. Elke werkgever die één of meerdere werknemers in dienst heeft waarop deze CAO van toepassing is, dient aan A&O Services de loongegevens te verstrekken, die laatstgenoemde noodzakelijk acht voor de jaarlijkse heffing van de bijdrage ten behoeve van de AW Afbouw.

7. De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door de AW Afbouw, die zijn administratie heeft opgedragen aan A&O Services. De nadere voorwaarden van de regeling zijn vastgelegd in het Aanvullingsreglement AW Afbouw (bijlage 12).
8. De hoogte van de in dit artikel genoemde aanvullingen wordt jaarlijks – na overleg met CAO-partijen – door het bestuur van AW Afbouw vastgesteld.

Hoofdstuk 5

Fysiotherapie, manuele therapie en voorziening bij ongeval

Artikel 15 Fysiotherapie en manuele therapie

1. Werknemers hebben recht op volledige vergoeding van de kosten voor fysiotherapie en manuele therapie, voor zover deze niet worden gedekt door de basisverzekering en/of een aanvullende verzekering van de werknemer.
2. De premie voor de Collectieve verzekering fysiotherapie en manuele therapie wordt afgedragen door de werkgever. De premie-inning is opgedragen aan A&O Services.
3. De hoogte van de in lid 2 bedoelde premie wordt jaarlijks door CAO-partijen vastgesteld.
4. De voorwaarden van de regeling zijn vastgelegd in het Reglement Fysiotherapie en manuele therapie (bijlage 16).

Artikel 16 Voorziening bij ongeval

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten, die een uitkering garandeert ingeval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval, de werknemer, in of buiten dienstverband, overkomen.
2. De in lid 1 genoemde verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van € 20.500,- in geval van overlijden dan wel € 41.000,- indien sprake is van blijvende algehele invaliditeit.
3. De werkgever dient ter voldoening aan de in lid 1 genoemde verplichting deel te nemen aan de door of namens de werkgeversorganisaties afgesloten collectieve verzekering. De premie-inning is opgedragen aan A&O Services.
4. De hoogte van de in lid 3 bedoelde premie wordt jaarlijks door CAO-partijen vastgesteld.
5. Van de in lid 3 opgelegde verplichting kan een werkgever dispensatie verkrijgen, wanneer door hem wordt aangetoond, dat voor de werknemers een verzekering is afgesloten, waarvan de verzekerde bedragen ten minste gelijk zijn aan en de algemene en bijzondere voorwaarden niet minder gunstig dan de in lid 3 genoemde verzekering.
De bevoegdheid tot het verlenen van deze dispensatie, berust bij een door werkgevers- en werknemersorganisaties ingestelde paritaire begeleidingscommissie. Het secretariaat van deze commissie is gevestigd: NOA, Postbus 310, 3900 AH Veenendaal.
6. Indien de werkgever de in lid 5 genoemde dispensatie heeft verkregen, is hij de in lid 3 genoemde premie niet verschuldigd.
7. De voorwaarden van de regeling zijn vastgelegd in het de algemene voorwaarden van de ongevallenverzekering (bijlage 17).

Bijlage 1

(vervallen)

Bijlage 2

Statuten van de Stichting Vakantiefonds Afbouw

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Vakantiefonds Afbouw.
2. De stichting is gevestigd te Rijswijk.

Artikel 2 Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. Vakantiefonds: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. cao: collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen;
- c. werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;
- d. werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;
- e. bestuur: het bestuur als bedoeld in artikel 10 van de statuten;
- f. reglement: een reglement als bedoeld in artikel 14 van de statuten;
- g. administratie: het door het bestuur aangewezen administratiekantoor ter uitvoering van dit reglement.

Artikel 3 Doel

Het Vakantiefonds heeft ten doel in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en/of loonregelingen en overeenkomstig bij reglement vast te stellen bepalingen, aan de werknemers vergoeding te verschaffen wegens loonderving bij vakantiedagen en algemeen erkende feestdagen en daarmee bij cao gelijkgestelde dagen, vakantietoeslag alsmede eventuele andere daarmee verband houdende uitkeringen te doen en het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

Artikel 4 Werkingsfeer

1. In het Vakantiefonds wordt deelgenomen door de werkgevers en de werknemers waarop de CAO van toepassing is.
2. De statuten en de op basis van de statuten vastgestelde reglementen worden geacht onderdeel te zijn van de cao.

Artikel 5 Duur

Het Vakantiefonds is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 6 Geldmiddelen

De geldmiddelen van het Vakantiefonds bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. de door de werkgevers in het Vakantiefonds gestorte bedragen bedoeld in artikel 7;
- c. de opbrengst van de in artikel 7 bedoelde opslag voor administratiekosten;
- d. de opbrengst van de in artikel 8 bedoelde inhouding voor administratiekosten;
- e. renten;
- f. andere baten.

Artikel 7 Bijdrageverplichtingen

1. Ter uitvoering van het doel worden de door partijen bij de in artikel 9 genoemde cao vast te stellen bedragen voor de opbouw van vakantiewaarden - al dan niet verhoogd met een opslag voor administratiekosten - door de werkgever aan het Vakantiefonds betaald.
2. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het vorige lid bedoelde middelen groter is dan het totaal van de uitgaven van het fonds dan wordt het overschot ten gunste van het volgende boekjaar gebracht.
3. Indien in enig boekjaar de opbrengst van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde middelen kleiner is dan het totaal van de uitgaven van het fonds dan wordt het nadelig verschil ten laste van het volgende boekjaar gebracht.
4. Bij de jaarlijkse vaststelling van de in artikel 6 bedoelde bedragen bestemd voor de opbouw van de vakantiewaarden wordt rekening gehouden met het saldo van het Vakantiefonds zoals dat blijkt uit de laatstelijk vastgestelde balans.

Artikel 8 Uitkeringen

De geldswaarde van de opgebouwde vakantiewaarden wordt - al dan niet onder inhouding van een bij reglement vast te stellen bijdrage voor administratiekosten - aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 9 Administratie

Het Vakantiefonds draagt zijn administratie op aan de administratie.

Artikel 10 Bestuur

- *1. Het bestuur van het Vakantiefonds bestaat uit zes leden.
De benoeming geschiedt als volgt:
 - drie door de NOA
 - twee door FNV Bouw;
 - één door CNV Vakmensen.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.

3. Ter vervanging van elk bestuurslid kan een plaatsvervangend lid benoemd worden. Hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor plaatsvervangende leden.
4. De leden van het bestuur en de directie mogen niet deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van het Vakantiefonds of belang hebben bij de belegging van zijn gelden.

Artikel 11 Besluitvorming en quorum

1. Het aantal stemmen dat elk bestuurslid uitbrengt wordt zodanig bepaald dat het aantal stemmen aan werkgeverszijde even groot is als het aantal stemmen aan werknemerszijde.
2. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werknemerszijde dan brengen de leden van die groep waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de leden van de andere groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal. De leden van de andere groep brengen in dat geval ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de grootste groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal.
3. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Door het bestuur worden geen beslissingen genomen indien niet meer dan de helft van het aantal bestuursleden aanwezig is. Indien het vereiste aantal bestuursleden in een vergadering niet aanwezig is kan in een volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen waarover wegens het ontbreken van het quorum in eerstbedoelde vergadering geen besluit kan worden genomen.
5. Het bestuur kan slechts besluiten nemen indien ter vergadering ten minste één lid van werkgeverszijde en één lid van werknemerszijde aanwezig is.

Artikel 12 Delegatie

Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan de administratie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan de administratie. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en de administratie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 13 Voorzitter en secretarissen

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde; deze vertegenwoordigen tezamen het Vakantiefonds in en buiten rechte.
2. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee secretarissen: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Indien als voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde en omgekeerd.

Artikel 14 Reglementen

1. Het bestuur stelt een of meer reglementen vast waarin wordt geregeld de wijze waarop het doel van het Vakantiefonds zal worden bereikt alsmede die zaken die nadere voorziening behoeven. Het bestuur is zelfstandig bevoegd wijzigingen in een reglement aan te brengen.
2. Het reglement en eventuele wijzigingen daarin treedt niet in werking alvorens, krachtens goedkeuring door de partijen bij de in artikel 4 van deze statuten genoemde cao.
- *3. Ter verkrijging van de in het voorgaande lid bedoelde goedkeuring wordt het reglement (of worden de wijzigingen) toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao.
4. Een reglement en de in een reglement aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het arrondissementsrechtbank te Den Haag.

Artikel 15 Beheer

1. Het bestuur is belast met het beheer van het Vakantiefonds. Het is bevoegd uit naam van het Vakantiefonds alle handelingen te verrichten die met de doelstelling in overeenstemming zijn en die niet bij of krachtens deze statuten aan de bevoegdheid van het bestuur onttrokken zijn.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 291 tweede lid van Boek 2 BW omvat de bevoegdheid van het bestuur mede het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en het sluiten van overeenkomsten waarbij het Vakantiefonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. De beleggingen van het Vakantiefonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen;

- c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
4. De aan het Vakantiefonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreeerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.

Artikel 16 Boekjaar, accountant en jaarverslag

1. Het boekjaar van het Vakantiefonds loopt van één januari tot en met een en dertig december.
2. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant of een daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
3. De registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
4. De registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent brengt ten minste eenmaal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.
5. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen bij de cao af door middel van een verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
6. Het in het vijfde lid bedoelde verslag bevat:
 - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
 - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, vergezeld van een verklaring van de registeraccountant of de daartoe gekwalificeerde accountant-administratieconsulent terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan;
 - c. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement(en) hebben plaatsgehad.
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de cao.
8. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
 - a. ten kantore van het Vakantiefonds;
 - b. op een of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
9. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling

van de daaraan verbonden kosten.

10. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het Vakantiefonds. Deze begroting ligt voor bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het Vakantiefonds en wordt op aanvraag aan de bij het Vakantiefonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 17 Wijziging Statuten

1. Wijzigingen in de statuten kunnen worden aangebracht bij besluit van het bestuur.
2. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen in een bijzondere daartoe uitgeschreven vergadering waarop ten minste twee werkgevers- en ten minste twee werknemerslid van het bestuur aanwezig is. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden.
3. Indien op een vergadering waarin een statutenwijziging zal worden behandeld niet het voor het nemen van een besluit vereiste aantal leden aanwezig is zal binnen een maand nadien een tweede vergadering worden gehouden. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden. Het bestuur is bevoegd tot het nemen van een besluit ongeacht het ter vergadering aanwezige aantal leden.
4. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen met een meerderheid van twee derde der uitgebrachte geldige stemmen.
- *5. Een statutenwijziging treedt in werking indien deze krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao is aanvaard. Ter verkrijging van de goedkeuring wordt de wijziging toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao.
- *6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Den Haag.

Artikel 18 Ontbinding van de stichting

1. Voor een besluit tot ontbinding van het Vakantiefonds gelden dezelfde bepalingen als voor een besluit tot wijziging van de statuten.
2. In geval van ontbinding zal het bestuur - met een meerderheid en op een wijze als genoemd in lid 5 van het voorgaande artikel - met de liquidatie zijn belast, tenzij de organisaties die partij zijn bij de cao een ander besluit nemen.
3. Het bestuur beslist over de bestemming van een batig saldo. Een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van het Vakantiefonds. Een nadelig saldo dient door de werkgevers te worden opgebracht.

***Artikel 19 Slotbepaling**

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien beslist het bestuur.

Bijlage 3

Reglement van de Stichting Vakantiefonds Afbouw

HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1 In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. het Vakantiefonds: de Stichting Vakantiefonds Afbouw, gevestigd te Rijswijk;
- b. de statuten: de statuten van het Vakantiefonds;
- c. het bestuur: het bestuur van het Vakantiefonds;
- d. de CAO: de CAO Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen;
- e. de werkgever: de werkgever op wie één van de bepalingen van de CAO van toepassing is;
- f. de werknemer: de werknemer op wie één van de bepalingen van de CAO van toepassing is;
- g. verlofdagen: de in de CAO bedoelde vakantiedagen, feestdagen en daarmee gelijkgestelde dagen.
- h. het rechtjaar: de periode die begint met ingang van de zeventiende week van het kalenderjaar en eindigt aan het einde van de zestiende week van het daaropvolgende kalenderjaar;
- i. het loon: het vast overeengekomen loon als omschreven in de CAO;
- j. het vakantiewaardepercentage: het vastgestelde percentage voor de opbouw van de loonderving tijdens de verlofdagen en de vakantietoelage (in de CAO aangeduid als 'uniform percentage');
- k. de vakantiewaarde: het ten gunste van een werknemer bij het Vakantiefonds in diens tegoed geboekte geldbedrag, dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het voor die werknemer geldende vakantiewaardepercentage met het loon;
- l. het vakantiebijdragepercentage: het percentage van het loon dat de werkgever periodiek aan het Vakantiefonds dient af te dragen;
- m. het kortingspercentage: het verschil tussen het vakantiewaardepercentage en het vakantiebijdragepercentage;
- n. de loonkosten: het loon, alsmede de werkgeversbijdrage sociale verzekeringswetten en de premies en bijdragen ingevolge de CAO.

HOOFDSTUK II INNEN EN UITBETALEN VAN DE VAKANTIEWAARDEN

Artikel 2 De aan het Vakantiefonds verschuldigde bijdragen

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op. Deze begroting wordt aan belanghebbenden op verzoek ter inzage beschikbaar gesteld.
2. Het vakantiewaardepercentage, het vakantiebijdragepercentage en het kortingspercentage worden jaarlijks door het bestuur vastgesteld na goedkeuring door partijen bij de CAO.

- *3. In het kalenderjaar 2011 bedragen de vakantiebijdrage-percentages voor werkgevers:

<i>VF premiepercentage</i>		
* werknemer van 18 jaar of ouder	pris-uurloon/afwijkend VF-uurloon	24,44%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplichtig	pris-uurloon/afwijkend VF-uurloon	26,84%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplichtig	pris-uurloon/afwijkend VF-uurloon	26,89%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplichtig	pris-uurloon/afwijkend VF-uurloon	27,10%
<i>VF verlaagd premiepercentage na 130 dagen ziekte</i>		
* werknemer van 18 jaar of ouder	pris-uurloon	12,31%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 0 dagen leerplichtig	pris-uurloon	12,54%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 1 dag leerplichtig	pris-uurloon	13,12%
* werknemer jonger dan 18 jaar, 2 dagen leerplichtig	pris-uurloon	14,14%

Het PRIS-uurloon, dat wordt gebruikt voor de berekening van alle uurloon afhankelijke regelingen, komt tot stand door het garantie-uurloon te vermeerderen met (indien van toepassing) diplomatoeslag, voorliedentoeslag, prestatietoeslag en tariefloon.

Het VF-uurloon, dat wordt voor de berekening van het bedrag aan vakantiefonds-waarde voor loondervingsdagen en vakantietoeslag, komt tot stand door het garantie-uurloon te vermeerderen met (indien van toepassing) diplomatoeslag, voorliedentoeslag, prestatietoeslag en tariefloon. Hierbij geldt dat het maximum is gesteld op het garantieloon vermeerderd met ten hoogste 40% prestatiebeloning waaronder diploma- en voorliedentoeslag.

4. Het vakantiebijdragepercentage is door de werkgever verschuldigd over het loon.

Artikel 3 Wijze van betalen

1. De betaling van de verschuldigde bijdrage dient binnen veertien dagen na een periode van vier weken te hebben plaatsgevonden.
2. Indien deze betaling niet tijdig heeft plaatsgevonden is de werkgever in verzuim.
3. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen.
4. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.

Artikel 4 De vakantiewaarden

De vakantiewaarden zijn bestemd ter financiering van de verlofdagen en van de vakantietoeslag.

Artikel 4a Rechten werknemers

Indien door de werkgever geen betalingen voor een bij hem in dienst zijnde werknemer zijn verricht, vindt over maximaal twee perioden bijboeking van rechten plaats met dien verstande dat de bijboeking wordt gestaakt op het moment dat die werkgever meer dan twee perioden betalingsachterstand heeft. De werknemer verleent het Vakantiefonds een onherroepelijke last om de door de werkgever ter zake van deze rechten verschuldigde bijdrage namens hem in te vorderen. De last aan het Vakantiefonds omvat mede het invorderen van deze bijdrage bij verzekeraars of derden anders dan de werkgever, die naar de mening van het Vakantiefonds verplicht zijn om deze bijdrage of (schade)vergoeding in verband met deze bijdrage te voldoen. Uitdrukkelijk is hierin begrepen het Uitvoeringsbesluit Werknemersverzekeringen (UWV) bedoeld in artikel 61 e.v. WW.

Artikel 5 Uitbetalen vakantiewaarden

1. Het dagbedrag dat de werknemer ter gelegenheid van de verlofdagen uit zijn tegoed kan opnemen wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld.
2. Voor een verlofdag wordt slechts tot uitbetaling overgegaan indien een schriftelijke verklaring van de werkgever wordt overlegd waaruit blijkt dat deze met het opnemen van de verlofdag akkoord gaat en mits het tegoed van de werknemer toereikend is.
3. Verzoeken tot uitbetaling van dagbedragen dienen door de werknemer op een door het bestuur aan te geven wijze en plaats te worden ingediend.
4. De niet eerder uitbetaalde vakantiewaarden worden vóór de jaarlijkse zomervakantie giraal aan de werknemer uitbetaald.
5. De werknemer heeft het recht om maximaal zes vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar.

Artikel 6 Beschikken over het tegoed

1. Vóór het tijdstip waarop uitbetaling van vakantiewaarden mogelijk is, is de aanspraak van de werknemer op zijn tegoed onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid is uitbetaling van vakantiewaarden mogelijk:
 - op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de werknemer in dienstbetrekking blijft werken;
 - indien de werknemer gebruik maakt van een regeling voor vervroegde uittreding (vut) of vroegpensioenering;
 - indien de werknemer emigreert;

- indien de werknemer overlijdt;
- indien aan de werknemer een uitkering wordt toegekend krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 tot 100 procent;
- indien de werknemer definitief vertrekt uit de bedrijfstak.

Artikel 7 Verjaring uitbetalingstermijn

De vakantiewaarden zullen door het Vakantiefonds aan de werknemers worden uitbetaald tot maximaal vijf jaar na afloop van het rechtjaar. Na afloop van voormelde termijn zal uitbetaling niet meer geschieden.

HOOFDSTUK III UITKERINGEN AAN WERKNEMERS BIJ CURSUS

Artikel 8 Aanvullende uitkeringen

1. Werknemers die als gevolg van het volgen van een omscholings- of herscholingscursus aan een centrum voor vakopleiding van volwassenen of het afleggen van een examen aan een centrum voor vakopleiding van volwassenen, gedurende de loop van een rechtjaar vakantiewaarden derven hebben recht op een uitkering van het Vakantiefonds.
2. De werknemer dient in het jaar direct voorafgaande aan de onderbreking van zijn werkzaamheden wegens scholing of het afleggen van een examen ten minste 65 dagen als werknemer te hebben gewerkt.
3. Het dienstverband mag tijdens de vakantieperiode niet verbroken zijn.
4. De hoogte van deze uitkering wordt door het bestuur bepaald.
5. De hoogte van de aanvullende uitkeringen kan ten aanzien van elk van de hiervoor genoemde groepen van werknemers verschillen.

HOOFDSTUK IV DECLARATIEREGELING EXTRA VERLOFDAGEN

Artikel 9 Extra verlofdagen oudere werknemers

1. Overeenkomstig het bepaalde in de CAO hebben oudere werknemers recht op extra verlofdagen met behoud van loondoorbetaling door de werkgever.
2. Aan de werkgever worden onder de voorwaarden die de CAO stelt de loonkosten over deze dagen vergoed.
3. De werkgever dient deze loonkosten uiterlijk binnen zes maanden na het opnemen van de extra verlofdag bij het Vakantiefonds te declareren.
4. Na deze termijn ontvangen aanvragen worden niet vergoed.
5. De over enig rechtjaar opgebouwde extra verlofdagen dienen uiterlijk op de laatste dag van het kalenderjaar waarin dat rechtjaar eindigt te zijn opgenomen. Nadien opgenomen dagen komen niet voor vergoeding door het Vakantiefonds in aanmerking.

6. De werknemer wiens dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd heeft recht op uitbetaling van het loon over de opgebouwde maar niet opgenomen extra verlofdagen.
7. Laatstbedoelde werknemer dient daartoe binnen zes maanden na beëindiging van het dienstverband een verzoek in te dienen bij zijn werkgever. Het ingevolge de eerste volzin aan de werknemer uitbetaalde loon kan de werkgever bij het Vakantiefonds declareren.

HOOFDSTUK V DECLARATIEREGELING SCHOOLVERLATERS

Artikel 10 Loondervingsuitkering schoolverlaters

1. Bij een bedrijfssluiting als gevolg van vakantie heeft de werknemer die na het verlaten van een school niet kan beschikken over voldoende vakantierechten recht op doorbetaling van het loon en kan de werkgever de loonkosten en de bedrijfstakeigenregelingenbijdragen die hij daarnaast dient te betalen, declareren bij het Vakantiefonds, indien:
 - een werknemer jonger is dan 22 jaar en
 - hij een leer-/arbeidsovereenkomst of praktijk-/arbeidsovereenkomst heeft en
 - hij voorafgaande aan die arbeidsovereenkomst volledig dagonderwijs genoot en
 - het dienstverband tijdens de vakantiebedrijfssluiting niet is verbroken en
 - de werknemer ten minste vijf weken direct voorafgaande aan de bedrijfssluiting heeft gewerkt en
 - de werknemer in de periode tussen het verlaten van de school en het aangaan van het dienstverband niet werkzaam is geweest in een andere bedrijfstak dan die van het stukadoors-, afbouw- en terrazzo/vloerenbedrijf.
2. Aan de werkgever worden de loonkosten over deze dagen vergoed.
3. De werkgever dient deze loonkosten uiterlijk binnen zes maanden na de bedrijfssluiting bij het Vakantiefonds te declareren.

HOOFDSTUK VI VERREKENING EN SANCTIES

Artikel 11 Verrekening

Als de werkgever ten tijde van de vaststelling van de vergoedingen ingevolge de artikelen 9 en 10 van het reglement door het Vakantiefonds een opeisbare schuld aan het fonds heeft wordt deze schuld met de te betalen bedragen verrekend.

Artikel 12 Sanctie bij onjuiste declaratie

1. Indien de werkgever desverlangd de juistheid van een door het Vakantiefonds betaalbaar gestelde declaratiestaat niet aantoon, dient hij het betrokken bedrag aan het Vakantiefonds terug te betalen.

2. Het bestuur kan bovendien beslissen dat de werkgever een boete aan het Vakantiefonds verschuldigd is.
3. In geval van opzet en grove schuld van de werkgever geldt bij een eerste overtreding een boete van 25% van het betrokken bedrag, bij een tweede overtreding een boete van 50% van het in het betrokken bedrag en bij een derde en volgende overtreding een boete van 100% van het betrokken bedrag.
4. Bij elke ernstige of omvangrijke fraude van de werkgever geldt een boete van 100% van het betrokken bedrag.
5. Het bestuur kan de vordering verhogen met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van betaling van dat bedrag aan de werkgever.

HOOFDSTUK VII VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN

Artikel 13 Verstrekken van inlichtingen

De werkgever en werknemer zijn verplicht aan het bestuur of een schriftelijk door hem gemachtigd persoon alle opgaven en inlichtingen te verstrekken die van hen worden verlangd ten behoeve van de uitvoering van de taak van het Vakantiefonds. De werkgever is desverlangd gehouden inzake van zijn boeken, bescheiden of andere stukken te geven, voor zover die betrekking hebben op de arbeid en het loon van de werknemer.

Artikel 14 Controle declaraties

De werkgever is gehouden om op verzoek van het bestuur de juistheid van de ingediende declaratiestaat aan te tonen, bijvoorbeeld door overlegging van administratieve bescheiden.

HOOFDSTUK VIII BUITENLAND

Artikel 15 Werken in het buitenland

1. Bij arbeid buiten Nederland, waarop de Nederlandse sociale verzekeringswetten van toepassing zijn, terwijl de bepalingen van de Cao en loonregelingen van toepassing zouden zijn geweest, indien overeenkomstige werkzaamheden in Nederland verricht zouden zijn, kunnen de werkgever en de werknemer overeenkomen dat vakantiewaarden worden opgebouwd met inachtneming van de bepalingen van dit reglement.
2. Voor de bepaling van het loon waarover vakantiewaarden worden opgebouwd wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer zou verdienen indien hij gelijksoortige arbeid in Nederland verricht.

HOOFDSTUK IX SLOTBEPALINGEN

Artikel 16 Hardheidsclausule

Het bestuur is bevoegd voor bepaalde gevallen of groepen van gevallen tegemoet te komen aan onbillijkheden van overwegende aard die zich bij de toepassing van dit reglement voordoen.

Artikel 17 Slotbepalingen

Teneinde een efficiënte werking van het Vakantiefonds te verzekeren, kunnen door het bestuur nadere voorschriften gegeven worden, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de Cao.

***Artikel 18 Inwerkingtreding**

Dit reglement is vastgesteld op 7 juni 2011 en treedt in werking met ingang van 7 juni 2011.

Bijlage 4

Garantieregeling Stichting Vakantiefonds Afbouw, zoals bedoeld in art. 9 lid 9 van deze cao

1. De werknemer, wiens werkgever is toegelaten tot het Vakantiefonds en die in verband daarmee, buiten zijn schuld, onvoldoende vakantierechten krijgt bijgeboekt, kan in principe aanspraak maken op een uitkering uit het Vakantiefonds.
2. Indien er sprake is van de toepasselijkheid van artikel 61 Werkloosheidswet, bestaat er geen aanspraak op de in lid 1 bedoelde uitkering. Indien op grond van deze regeling betalingen uit het Vakantiefonds aan de werknemer zijn gedaan, en indien nadien blijkt dat ten aanzien van de periode waarover die betalingen gedaan zijn, sprake is van een situatie als omschreven in artikel 61 van de Werkloosheidswet, dient deze akkoord te gaan met betaling door de UWV Bouwnijverheid aan het Vakantiefonds.
3. Om in aanmerking te komen voor de in het eerste lid bedoelde uitkering dient de werknemer een daartoe strekkende aanvraag in te dienen bij het Vakantiefonds. De uitkering dient te worden aangevraagd binnen 3 maanden na het tijdstip waarop de werknemer van het niet door zijn werkgever nakomen van de verplichtingen kennis heeft kunnen nemen. Een aanvraag die niet binnen voorgenoemde termijn bij het Vakantiefonds is ingediend, wordt niet in behandeling genomen.
4. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt uitsluitend verstrekt, indien de werknemer ten genoegen van het bestuur van het Vakantiefonds aantoont:
 - het bestaan van de dienstbetrekking waaraan hij zijn aanspraken ontleent;
 - de omvang van zijn aanspraken jegens het fonds uit die dienstbetrekking;
 - dat hij zijn werkgever schriftelijk ter nakoming van diens verplichtingen ter zake heeft;
 - aangemaand (aangetekend) en in rechte schriftelijk heeft aangesproken.
5. Het Vakantiefonds kan een voorschot op de in de voorgaande leden bedoelde uitkering verstrekken, indien de omstandigheden in bijzonderheid ter zake van het rechtsgeding voornoemd daartoe aanleiding geven. Over de hoogte van het voorschot beslist het bestuur.
6. De uitkering bedraagt maximaal de vakantierechten over een periode van: acht weken per rechtjaar en per dienstverband als de verplichtingen van de werkgever betrekking hebben op het loontijdvak beginnend bij de aanvang van het dienstverband respectievelijk bij het begin van de deelname van de werkgever aan het Vakantiefonds; zes weken per rechtjaar en per dienstbetrekking in de overige gevallen.
7. De in de voorgaande leden bedoelde uitkering, dan wel het voorschot daarop, wordt uiterlijk op de laatste dag van het kalenderjaar waarin het desbetreffende rechtjaar eindigt, uitbetaald.

8. Geen aanspraak op de in lid 1 bedoelde uitkering heeft de werknemer, die heeft ingestemd met de niet nakoming of niet-tijdige nakoming van de verplichtingen van zijn werkgever met betrekking tot zijn vakantierechten.
9. Indien een werknemer, hangende een aanvraag om uitkering uit het Vakantiefonds, alsnog van zijn werkgever voldoening van de hem toekomende vakantierechten verkrijgt, dient hij zijn aanvraag terstond in te trekken, terwijl een hem reeds verstrekte uitkering ter zake, terstond dient te worden gerestitueerd.
10. Ten onrechte betaalde uitkeringen, dan wel verstrekte voorschotten daarop, worden van de werknemer teruggevorderd, dan wel met hem verrekend.

Bijlage 5

Statuten van de Stichting Risicofonds Afbouw, per 2 maart 2010

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: "Stichting Risicofonds Afbouw".
2. De stichting is gevestigd te Rijswijk.

Artikel 2 Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. *Risicofonds*: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. *cao*: collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen;
- *c. *werkgever*: de werkgever in de zin van de cao uitgezonderd werkgevers die onder artikel 2, lid 2 sub k van de cao vallen;
- *d. *werknemer*: de werknemer in de zin van de cao uitgezonderd werknemers werkzaam bij werkgevers die onder artikel 2, lid 2 sub k van de cao vallen;
- e. *bestuur*: het bestuur als bedoeld in artikel 10 van de statuten;
- f. *reglement*: een reglement als bedoeld in artikel 14 van de statuten;
- g. *administratie*: het door het bestuur aangewezen administratiekantoor ter uitvoering van deze regeling.

Artikel 3 Doel

Het Risicofonds Afbouw heeft ten doel:

- a. in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen in de cao en volgens het (de) in artikel 14 lid 1 genoemde reglement(en), loonderving bij verzuim wegens vorst of de directe gevolgen daarvan in het Afbouwbedrijf in Nederland te bestrijden;
- b. geldelijke steun te verlenen aan instellingen op het terrein van het Afbouwbedrijf die zich ten doel stellen:
 1. het doen ontwikkelen, bestuderen en propageren van middelen ter bestrijding van verlet wegens vorst of de directe gevolgen daarvan, en
 2. het geven van bijdragen aan werkgevers, die maatregelen treffen om in de genoemde omstandigheden het personeel te doen doorwerken;
- c. het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

De subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen gespecificeerd naar de activiteiten genoemd onder b. De subsidieontvangende instellingen dienen jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met

certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (ten minste) moet zijn gespecificeerd volgens de onder b genoemde activiteiten en ze dienen geïntegreerd onderdeel uit te maken van het (financieel) jaarverslag.

Artikel 4 Werkingssfeer

- *1. In het Risicofonds wordt deelgenomen door de werkgevers en de werknemers waarop de cao van toepassing is uitgezonderd werkgevers die onder artikel 2, lid 2 sub k van de cao vallen en werknemers werkzaam bij werkgevers die onder artikel 2, lid 2 sub k van de cao vallen.
2. De statuten en de op basis van de statuten vastgestelde reglementen worden geacht onderdeel te zijn van de in het eerste lid van dit artikel genoemde cao.

Artikel 5 Duur

Het Risicofonds is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 6 Geldmiddelen

De geldmiddelen van het Risicofonds bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. de bijdragen die ter uitvoering van het doel van het Risicofonds jaarlijks door de werkgevers worden opgebracht op de wijze als nader bij reglement(en) is bepaald;
- c. renten;
- d. eventuele overheidssubsidies;
- e. geldleningen;
- f. eventuele andere baten.

Artikel 7 Bijdrageverplichtingen

De werkgever is ten aanzien van zijn werknemer over iedere werkdag een bijdrage aan het Risicofonds verschuldigd zoals nader is aangegeven in het reglement.

Artikel 8 Uitkeringen

De overeenkomstig artikel 4 in het Risicofonds deelnemende werknemers hebben recht op uitkering in de gevallen, onder de voorwaarden en op de wijze als in de reglementen is vastgesteld.

Artikel 9 Administratie

Het Risicofonds draagt zijn administratie op aan de administratie.

Artikel 10 Bestuur

- *1. Het bestuur van het Risicofonds bestaat uit zes leden.
De benoeming geschiedt als volgt:
 - drie door de NOA;
 - twee door FNV Bouw;
 - één door CNV Vakmensen.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.
3. Ter vervanging van elk bestuurslid wordt een plaatsvervangend lid benoemd. Hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor plaatsvervangende leden.
4. De leden van het bestuur en de directie mogen niet deelnemen aan leveringen of aannemingen ten behoeve van het Risicofonds of belang hebben bij de belegging van zijn gelden.

Artikel 11 Besluitvorming en quorum

1. Het aantal stemmen dat elk bestuurslid uitbrengt wordt zodanig bepaald dat het aantal stemmen aan werkgeverszijde even groot is als het aantal stemmen aan werknemerszijde.
2. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werkgeverszijde niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden aan werknemerszijde dan brengen de leden van die groep waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de leden van de andere groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal. De leden van de andere groep brengen in dat geval ieder evenveel stemmen uit als het aantal stemmen van de grootste groep ter vergadering aanwezig, maal het eigen stemmenaantal.
3. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
4. Door het bestuur worden geen beslissingen genomen indien niet meer dan de helft van het aantal bestuursleden aanwezig is. Indien het vereiste aantal bestuursleden in een vergadering niet aanwezig is kan in een volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen waarover wegens het ontbreken van het quorum in eerstbedoelde vergadering geen besluit kan worden genomen.
5. Het bestuur kan slechts besluiten nemen indien ter vergadering ten minste één lid van werkgeverszijde en één lid van werknemerszijde aanwezig is.

Artikel 12 Delegatie

Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan de administratie en/of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan de administratie. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en de administratie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 13 Voorzitter en secretarissen

1. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde; deze vertegenwoordigen tezamen het Risicofonds in en buiten rechte.
2. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede voorzitter op.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee secretarissen: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Indien als voorzitter een werkgevers-vertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde en omgekeerd.

Artikel 14 Reglementen

1. Het bestuur stelt een of meer reglementen vast waarin wordt geregeld de wijze waarop het doel van het Risicofonds zal worden bereikt alsmede die zaken die nadere voorziening behoeven. Het bestuur is zelfstandig bevoegd wijzigingen in een reglement aan te brengen.
2. Het reglement en eventuele wijzigingen daarin treedt niet in werking alvorens, krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao, de tekst van het reglement is aanvaard.
- *3. Ter verkrijging van de in het voorgaande lid bedoelde goedkeuring wordt het reglement (of worden de wijzigingen) toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao.
4. Een reglement en de in een reglement aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het arrondissementsrechtbank te Den Haag.

Artikel 15 Beheer

1. Het bestuur is belast met het beheer van het Risicofonds. Het is bevoegd uit naam van het Risicofonds alle handelingen te verrichten die met de doelstelling in overeenstemming zijn en die niet bij of krachtens deze statuten aan de bevoegdheid van het bestuur onttrokken zijn.

2. In afwijking van het bepaalde in artikel 291 tweede lid van Boek 2 BW omvat de bevoegdheid van het bestuur mede het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en het sluiten van overeenkomsten waarbij het Risicofonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. De beleggingen van het Risicofonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
 - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
4. De aan het Risicofonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreeerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.

Artikel 16 Boekjaar, accountant en jaarverslag

1. Het boekjaar van het Risicofonds loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
3. De registeraccountant is gerechtigd tot inzage van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
4. De registeraccountant brengt ten minste eenmaal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.
5. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen bij cao af door middel van een verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
6. Het in het vijfde lid bedoelde verslag bevat:
 - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
 - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, vergezeld van een verklaring van de registeraccountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan;
 - c. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement(en) hebben plaatsgehad.
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de cao.

8. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
 - a. ten kantore van het Risicofonds;
 - b. op een of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
9. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
10. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het Risicofonds. Deze begroting ligt voor bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het Risicofonds en wordt op aanvraag aan de bij het Risicofonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 17 Wijziging Statuten

1. Wijzigingen in de statuten kunnen worden aangebracht bij besluit van het bestuur.
2. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen in een bijzondere daartoe uitgeschreven vergadering waarop ten minste twee van de werkgevers en ten minste twee van de werknemersleden van het bestuur aanwezig is. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden.
3. Indien op een vergadering waarin een statutenwijziging zal worden behandeld niet het voor het nemen van een besluit vereiste aantal leden aanwezig is zal binnen een maand nadien een tweede vergadering worden gehouden. De uitnodiging voor deze vergadering moet met het voorstel uiterlijk veertien dagen voor de vergadering aan de bestuursleden worden toegezonden. Het bestuur is bevoegd tot het nemen van een besluit ongeacht het ter vergadering aanwezige aantal leden.
4. Een besluit tot statutenwijziging moet worden genomen met een meerderheid van twee derde der uitgebrachte geldige stemmen.
- *5. Een statutenwijziging treedt in werking indien deze krachtens goedkeuring door de partijen bij de cao is aanvaard. Ter verkrijging van de goedkeuring wordt de wijziging toegezonden aan de organisaties die partij zijn bij de cao.
- *6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken of onderscheidenlijk van wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Den Haag.

Artikel 18 Ontbinding van de stichting

1. Voor een besluit tot ontbinding van het Risicofonds gelden dezelfde bepalingen als voor een besluit tot wijziging van de statuten.
2. In geval van ontbinding zal het bestuur - met een meerderheid en op een wijze als genoemd in lid 5 van het voorgaande artikel - met de liquidatie zijn belast, tenzij de organisaties die partij zijn bij de cao een ander besluit nemen.
3. Het bestuur beslist over de bestemming van een batig saldo. Een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van het Risicofonds. Een nadelig saldo dient door de werkgevers te worden opgebracht.

Artikel 19 Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien beslist het bestuur.

Bijlage 6

Vorstuiteringsreglement Afbouw 2001, zoals bedoeld in artikel 14 van de statuten van het Risicofonds Afbouw en artikel 9 lid 1 van deze cao

Reglement van de stichting Risicofonds Afbouw, geldend voor de deelnemers als bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen. Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2001 en laatstelijk gewijzigd op 4 oktober 2011.

HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. *het Risicofonds*: de Stichting Risicofonds Afbouw, gevestigd te Rijswijk;
- b. *de statuten*: de statuten van het Risicofonds;
- c. *het bestuur*: het bestuur van het Risicofonds;
- d. *de CAO*: de CAO Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen;
- *e. *de werkgever*: de werkgever op wie de bepalingen van de CAO van toepassing zijn uitgezonderd de werkgever die onder artikel 2, lid 2 sub k van de CAO valt ;
- *f. *de werknemer*: de werknemer op wie de bepalingen van de CAO van toepassing zijn uitgezonderd de werknemer in dienst bij een werkgever die onder artikel 2, lid 2 sub k van de CAO valt. Als werknemer wordt tevens beschouwd degene die op basis van een overeenkomst met een uitzendburo werkzaamheden verricht als bedoeld in de CAO en voor wie krachtens de bepalingen van die CAO het uitzendburo gehouden is bijdragen te betalen aan het Risicofonds tenzij het werkzaamheden betreft zoals omschreven in artikel 2, lid 2 sub k van de CAO;
- g. *de administrateur*: het door het bestuur aangewezen administratiekantoor ter uitvoering van het in dit reglement bepaalde;
- h. *het rechtjaar*: de periode die begint met ingang van de zeventiende week van het kalenderjaar en eindigt aan het einde van de zestiende week van het daarop volgende kalenderjaar;
- i. *de bijdrage*: de door de werkgever aan het Risicofonds over het loon verschuldigde betaling;
- j. *het loon*: het vast overeengekomen loon als omschreven in de CAO;
- k. *vorst*: de weersomstandigheid waarbij de door het KNMI gemeten luchttemperatuur, in een door het bestuur bepaald weergebied, op een dag:
 - om 7.00 uur -3,5° Celsius of lager is;
 - om 7.00 uur en om 10.00 daaropvolgend -0,5° Celsius of lager is;
 - of om 10.00 -1,5° Celsius of lager is;en, uitsluitend voor de periode na de laatste vrijdag van maart tot en met de laatste vrijdag in april:

- om 7.00 uur -3,5° Celsius of lager is en de middag daaropvolgend om 13.00 uur niet hoger is dan -0,5° Celsius.

Met vorst wordt gelijkgesteld de situatie waarbij op het werk:

- een niet met eenvoudige middelen te verwijderen sneeuwdek aanwezig is, dan wel
 - zich directe gevolgen van vorst ten aanzien van materialen, materieel of de bodemgesteldheid ter plaatse van het werk voordoen.
- l. *de declaratieperiode:*
- de periode die aanvangt op de eerste maandag van november en eindigt op de laatste vrijdag in maart;
 - of, eindigt op de laatste vrijdag in april indien in die laatste periode gedurende twee of meer aaneengesloten etmalen sprake is van vorst.
- m. *vorstgevoelige werkzaamheden:*
- stukadoren en pleisteren in de open lucht;
 - het monolithisch afwerken van betonvloeren in de open lucht;
 - het repareren en verwerken van oppervlakken met kunstharsen en kunstharsmortel;
 - het in de buitenlucht mengen van specie ten behoeve van afschotlagen en het smeren van afschotlagen (vloeren, daken, galerijen e.d.).

HOOFDSTUK II DE VERSCHULDIGDE BIJDRAGE

Artikel 2 De aan het Risicofonds verschuldigde bijdrage

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op. Deze begroting wordt aan belanghebbenden op verzoek ter inzage beschikbaar gesteld.
2. De bijdrage wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan partijen bij de CAO.
3. De werkgever is gehouden tot het betalen van de bijdrage aan het Risicofonds volgens de voorwaarden van de CAO.
4. De bijdrage is door de werkgever verschuldigd over het loon.
5. De bijdrage is in december terstond en ineens opeisbaar.
- *6. De bijdrage bedraagt met ingang van 25 april 2011 12,00% van het pris-uurloon.

Artikel 3 Premierestitutie

1. Indien de omvang van de vermogensreserve van het Risicofonds naar de opvatting van het bestuur daartoe aanleiding geeft is het bestuur bevoegd te besluiten over te gaan tot premierestitutie aan de deelnemende werkgevers.
2. Een besluit tot premierestitutie behoeft de goedkeuring van de organisaties van werkgevers en werknemers die partij zijn bij de CAO.

Artikel 4 Vorderingstermijnen

1. De vaststelling van de hoogte van de bijdrage alsmede de betaling van de verschuldigde bijdrage dienen binnen de in de CAO genoemde termijnen te hebben plaatsgevonden.
2. Indien vaststelling van de hoogte van de bijdrage niet tijdig heeft kunnen plaatsvinden door toedoen van de werkgever en/of de werkgever te laat de bijdragen heeft betaald is de werkgever in verzuim.
3. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen.
4. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.

HOOFDSTUK III DE AANSPRAAK

***Artikel 5 Bepaling aanspraak - Referteperiode**

De werknemer heeft aanspraak op een uitkering van het Risicofonds tijdens de declaratieperiode indien voor hem in de periode van 31 oktober tot 1 november voorafgaand aan de declaratieperiode over ten minste 90 dagen bijdragen zijn betaald.

Artikel 6a Aanspraken werkgever tijdens vorstverlet

- *1. De werkgever heeft, indien en voor zover de financiële positie van het Risicofonds dit toelaat en met inachtneming van het overigens in dit reglement bepaalde, tegenover het Risicofonds aanspraak op een vergoeding ter (gedeeltelijke) compensatie van de door hem aan zijn werknemer verstrekte uitkering voor verlet wegens niet kunnen werken in Nederland vanwege vorst tot een maximum van 157,5 uur (21 dagen) per werknemer per rechtjaar.
2. De hoogte van de in het eerste lid bedoelde vergoeding aan de werkgever is gelijk aan het gemiddelde van het bij de administrateur laatstbekende loon (waaronder begrepen loonsverhogingen krachtens de Cao) van zijn werknemer. Dit gemiddelde wordt berekend over een periode van acht weken voorafgaand aan de periode waarover vorstverlet wordt gedeclareerd.
3. Als over de laatstbekende loonperiode van acht weken, als bedoeld in het tweede lid van dit artikel, minder dan acht weken loon is genoten, dan is de vergoeding gelijk aan het gemiddelde over die kortere periode.
4. De werkgever ontvangt tevens een vergoeding voor de bedragen, die door hem verschuldigd zijn ter zake van premies en bijdragen ingevolge de sociale verzekeringswetten en ingevolge de CAO, over de in het eerste lid bedoelde betaling.
5. Het bestuur is bevoegd de kosten van de premie- en bijdrageverplichtingen ingevolge de sociale verzekeringswetten en de CAO te begroten en bindend vast te stellen op een percentage van het in dit artikel bedoelde, door het Risicofonds uit te betalen bedrag.
6. De werkgever kan zijn in dit artikel bedoelde aanspraken slechts dan geldend maken, indien deze berusten op een arbeidsovereenkomst die ten tijde van het intreden van de vorst reeds was aangegaan.

7. Bij de vaststelling van het totaal aantal per week voor declaratie in aanmerking komende uren wordt een gedeelte van een uur naar beneden op een kwartier afgerond.

Artikel 6b Aanspraken werkgever ingeval WW vanwege onwerkbaar weer

- *1. De werkgever die deelneemt aan de regeling heeft, indien en voor zover de financiële positie van het fonds dit toelaat en met inachtneming van het overige op dit punt in dit reglement bepaalde, tegenover het fonds aanspraak op een vergoeding ter compensatie van het verschil tussen het door hem aan een werknemer die niet onder artikel 5 valt over een periode van onwerkbaar weer doorbetaalde loon en de van UWV ontvangen WW-uitkering over deze periode.
2. De bovenstaande aanspraak ontstaat uitsluitend indien het recht van de werknemer op die werkloosheidsuitkering vanwege onwerkbaar weer aantoonbaar door UWV is vastgesteld en uitgekeerd aan de werkgever nadat deze het loon over de periode van onwerkbaar weer heeft doorbetaald en bij het UWV heeft gedeclareerd.
3. De aanspraak bestaat uit een aanvulling van 25/70 van de door UWV vanwege vorst vastgestelde werkloosheidsuitkering van desbetreffende werknemer of uit een aanvulling van 5/70 van de door UWV vanwege overig onwerkbaar weer vastgestelde werkloosheidsuitkering van desbetreffende werknemer.

HOOFDSTUK IV VERREKENING

Artikel 7 Uitbetaling vergoedingen Risicofonds

Ingeval de werkgever ten tijde van de vaststelling van de vergoedingen door het Risicofonds een opeisbare schuld aan het fonds heeft, wordt deze schuld met openstaande vorderingen van het fonds verrekend.

HOOFDSTUK V TEMPERATUURNORMEN

Artikel 8 Temperatuurnormen

1. De werkgever heeft over dagen waarop wegens vorst geen werkzaamheden verricht worden eerst aanspraak op vergoeding van zijn declaratie door het Risicofonds indien voldaan is aan de in de volgende leden gestelde voorwaarden.
2. In het door het bestuur vastgestelde rayon, waarin het werk is gelegen, moet zijn voldaan aan de voor vorst geldende temperatuurnormen. Hiervoor is de door het KNMI-station in het betreffende rayon gemeten temperatuur bepalend.
3. In afwijking van het in het vorige lid bepaalde kan het bestuur vorstgevoelige werkzaamheden aanwijzen, waarvoor bovengenoemde temperatuurnormen niet gesteld worden.
4. De vaststelling of wegens vorst geen werkzaamheden verricht hadden kunnen worden, geschiedt door of namens het bestuur.

HOOFDSTUK VI VERPLICHTE MAATREGELEN

Artikel 9 Verplichte vorstmaatregelen

1. Om voor vergoeding van een declaratie door het Risicofonds in aanmerking te komen dient de werkgever in ieder geval de volgende maatregelen ter voorkoming van vorstverlet te hebben getroffen:
 - a. het beschermen van materieel ter handhaving van de bedrijfsvaardigheid;
 - b. het met doeltreffende middelen beschermen van bouwmaterialen die verwerkt moeten worden;
 - c. het zoveel mogelijk te werk stellen van de werknemers op die plaatsen waar de minste hinder wordt ondervonden van de ongunstige weersomstandigheden en in het algemeen het treffen van zodanige maatregelen, dat werknemers zo min mogelijk door ongunstige weersomstandigheden in hun werk worden belemmerd.Het bestuur kan ter zake aanvullende voorwaarden stellen.
2. Geen aanspraak tegenover het Risicofonds heeft de werkgever die niet heeft kunnen laten werken door kennelijk uitvoeringstechnische nalatigheid.
- *3. Geen aanspraak tegenover het Risicofonds heeft de werkgever die niet heeft kunnen laten werken door een collectieve (winter)sluiting van het bedrijf van de werkgever of van het bedrijf van de hoofdaannemer voor wie werk wordt verricht.

Artikel 10 Verplichte vorstmaatregelen bij onderaanneming

1. Ingeval een werkgever in gebreke is gebleven de verplichte vorstmaatregelen te treffen en dientengevolge op een werkobject wegens vorst geen arbeid kan worden verricht door werknemers in dienst van een andere werkgever, heeft die andere werkgever slechts dan aanspraken jegens het Risicofonds, indien die andere werkgever niet mede verantwoordelijk is voor het achterwege blijven van de maatregelen en hij de eerstbedoelde werkgever tijdig schriftelijk heeft gemaand om de maatregelen te treffen.
2. Indien het Risicofonds, in een situatie als in het eerste lid omschreven, de aanspraken van de daar bedoelde andere werkgever heeft voldaan, is het Risicofonds bevoegd het betrokken bedrag terug te vorderen van de werkgever, die in gebreke is gebleven de vereiste maatregelen te treffen.

HOOFDSTUK VII MELDING VORSTVERLET

Artikel 11 Melding vorstverlet

De werkgever dient tijdens de declaratieperiode op de dag, waarop hij wegens vorst de werkzaamheden heeft gestaakt, daarvan mededeling te doen aan het Risicofonds op de door het bestuur aangegeven wijze. Deze mededeling behoort voor elk werk afzonderlijk te worden gedaan.

Indien geen tijdige mededeling is gedaan als bedoeld in dit artikel vervalt in beginsel de aanspraak van de werkgever tegenover het Risicofonds over de dagen voorafgaande aan die mededeling.

HOOFDSTUK VIII DE DECLARATIESTAAT

Artikel 12 Declaratiestaat

De werkgever kan zijn aanspraak tegenover het Risicofonds slechts geldend maken door middel van een door of vanwege het Risicofonds ter beschikking gestelde of goedgekeurde declaratiestaat of andere gegevensdrager.

Artikel 13 Indiening declaratiestaat

1. Om voor volledige vergoeding van de declaratie in aanmerking te komen dient de werkgever de declaratiestaat binnen zes weken na het einde van de week waarop de staat betrekking heeft op een door het bestuur aangewezen adres in te dienen.
- *2. Indien de declaratiestaat niet is ingediend binnen zes weken wordt op het bij tijdige inlevering verschuldigde bedrag een korting toegepast overeenkomstig de navolgende regels:
 - a. indien de declaratiestaat wordt ingeleverd in de 7e tot en met de 8e week na het einde van de week waarop deze betrekking heeft, wordt van het verschuldigde bedrag uitbetaald 95%;
 - b. indien de declaratiestaat wordt ingeleverd in de 9e tot en met de 13e week na het einde van de week waarop deze betrekking heeft, wordt van het verschuldigde bedrag uitbetaald 75%;
 - c. indien de declaratiestaat wordt ingeleverd in de 14e tot en met de 26e week na het einde van de week waarop deze betrekking heeft, wordt van het verschuldigde bedrag uitbetaald 50%.
3. Indien de declaratiestaat wordt ingeleverd later dan de 26e week na het einde van de week waarop deze betrekking heeft, vervalt de aanspraak.

HOOFDSTUK IX VERGOEDING AAN WERKGEVER

Artikel 14 Uitbetaling vergoeding aan werkgever

1. Het Risicofonds zal binnen één week na ontvangst van een volledig ingevulde en ondertekende declaratiestaat de vergoeding aan de werkgever uitbetalen.
2. Indien het bestuur aanleiding ziet om aan de uitbetaling van de declaratie een onderzoek naar de juistheid daarvan te doen voorafgaan vindt de uitbetaling eerst plaats zodra en voor zo ver uit het onderzoek is gebleken, dat de gedeclareerde bedragen als juist kunnen worden erkend. Het Risicofonds stelt de werkgever in kennis van het instellen van een onderzoek.

HOOFDSTUK X TERUGVORDERING

Artikel 15

1. In situaties waarin de werkgever de juistheid van de door hem ingediende en door het Risicofonds betaalbaar gestelde declaraties niet aantoot, vordert het bestuur het betaalbaar gestelde bedrag terug.
2. Het bestuur is bevoegd in de in het eerste lid bedoelde situaties het teruggevorderde bedrag te verhogen met een bedrag ter hoogte van 10% van het betaalbaar gestelde bedrag.
3. Tevens is het bestuur bevoegd de wettelijke rente te vorderen vanaf het tijdstip van betaling van het aan de werkgever betaalbaar gestelde bedrag.

HOOFDSTUK XI SANCTIEBEPALINGEN

Artikel 16 Sanctie bij onjuiste declaratie

1. In geval vast komt te staan dat een declaratie opzettelijk of wegens grove schuld van de werkgever onjuist is opgemaakt, geldt bij een eerste overtreding een boete van 10% van het ten onrechte gedeclareerde bedrag.
2. Bij een tweede overtreding geldt een boete van 50% van het in het eerste lid bedoelde bedrag en bij een derde en volgende overtreding een boete van 100% van het in het eerste lid bedoelde bedrag.
3. Bij ernstige en omvangrijke fraude van de werkgever geldt bij een eerste overtreding en bij volgende overtredingen een boete van 100% van het betrokken bedrag.
4. Tevens kan het bestuur van de werkgever ter zake van het in het eerste lid bedoelde bedrag de wettelijke rente vorderen vanaf het tijdstip van betaling van dat bedrag aan de werkgever.

HOOFDSTUK XII RESTITUTIEBEPALING

Artikel 17 Restitutieklassen

1. Met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde heeft de werkgever, die heeft voldaan aan zijn jegens het Risicofonds bestaande betalingsverplichting, aanspraak op restitutie van een gedeelte van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het direct daaraan voorafgaande rechtjaar.
- *2. Indien gedurende drie opeenvolgende declaratieperiodes (inclusief de laatst verstrekte declaratieperiode) niet is gedeclareerd, bedraagt de restitutie 80% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het voorgaande rechtjaar met ingang van rechtjaar 2011/2012.
3. Indien gedurende de laatst verstrekte declaratieperiode niet is gedeclareerd en geen declaraties betaalbaar zijn gesteld, maar wel is gedeclareerd over één of meer van de vier direct daaraan voorafgaande declaratieperiodes, bedraagt de restitutie 60% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het voorgaande rechtjaar.

4. Indien gedurende de laatst verstreken declaratieperiode niet meer is gedeclareerd en betaalbaar is gesteld dan 20% van de betaalde bijdrage, bedraagt de restitutie 60% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het voorgaande rechtjaar
5. Indien gedurende de laatst verstreken declaratieperiode meer is gedeclareerd en betaalbaar gesteld dan 20% van de betaalde bijdrage, maar minder dan 40% van de betaalde bijdrage, bedraagt de restitutie 40% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het voorgaande rechtjaar.
6. Indien gedurende de laatst verstreken declaratieperiode meer is gedeclareerd en betaalbaar gesteld dan 40% van de betaalde bijdrage, maar minder dan 60% van de betaalde bijdrage, bedraagt de restitutie 20% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage over het voorgaande rechtjaar.
7. Geen restitutie wordt verleend indien over de laatst verstreken declaratieperiode meer dan 60% van de aan het Risicofonds betaalde bijdrage is gedeclareerd en betaalbaar gesteld.
- *8. De werkgever die over de laatstverstreken declaratieperiode voor het eerst aan de Vorstverletregeling deelneemt en de werkgever die over de laatstverstreken declaratieperiode hernieuwd deelneemt na een periode van dispensatie komt voor 60% restitutie in aanmerking indien over deze declaratieperiode niet is gedeclareerd.

Artikel 18 Berekening hoogte restitutie

1. Voor de berekening van de hoogte van de restitutie wordt verstaan onder “de aan het Risicofonds betaalde bijdrage”: het totaalbedrag van de over het betrokken rechtjaar door de werkgever aan dit fonds tijdig betaalde bijdragen.
2. Indien echter de gemiddelde personeelsbezetting in de maanden december, januari en februari vallende in het rechtjaar, lager is geweest dan die over het gehele rechtjaar wordt de in de maanden december, januari en februari betaalde bijdrage herleid naar een rechtjaar en dit herleide bedrag wordt in dat geval als grondslag gehanteerd.
3. De gemiddelde personeelsbezetting wordt berekend door het totaal aantal dagen waarover bijdrage is betaald te delen door het maximum aantal dagen waarover door de werkgever voor een werknemer van 18 jaar of ouder bijdrage in dat tijdvak verschuldigd was.
4. In geval het Risicofonds constateert dat het door of namens een werkgever bij het Risicofonds gedeclareerde bedrag te hoog blijkt te zijn, blijft dit bedrag maatgevend bij de beoordeling van de aanspraak op restitutie. Het bestuur kan beslissen, dat het gecorrigeerde bedrag voor het gedeclareerde bedrag in de plaats treedt.
5. Het aan de werkgever toekomende restbedrag wordt door het Risicofonds, eventueel na verrekening met openstaande schulden aan het Risicofonds, binnen 6 maanden na afloop van het rechtjaar uitgekeerd.

HOOFDSTUK XIII VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN

Artikel 19

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht aan het bestuur en aan een schriftelijk door hem gemachtigd persoon inzake te verlenen in alle bescheiden, die direct of indirect betrekking hebben op de betaling van de bijdrage, de loonbetalingen en/of de declaraties, en voorts alle overige inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van het bepaalde in de statuten en in dit reglement worden gevraagd.
2. Degene die bij de uitvoering van het bepaalde in de statuten of in dit reglement kennis neemt van enig gegeven waarvan men het vertrouwelijk karakter moet begrijpen is daarover tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

HOOFDSTUK XIV HARDHEIDSCLAUSULE

Artikel 20

Het bestuur is bevoegd tegemoet te komen aan onbillijkheden van overwegende aard die zich bij de toepassing van dit reglement voordoen.

HOOFDSTUK XV SLOTBEPALINGEN

***Artikel 21 Dispensatie**

Door CAO-partijen kan aan werkgevers dispensatie worden verleend van deze regeling. De dispensatie dient voor week 17 van elk jaar te worden aangevraagd bij de secretaris van CAO-partijen Afbouw en wordt verleend voor één jaar. De aanvraag loopt via de Afdeling Vakantie- en Cao-regelingen van A&O Services, Postbus 11, 2280 AA Rijswijk.

***Artikel 22 Nadere voorschriften**

Teneinde een efficiënte werking van het Risicofonds te verzekeren, kunnen door het bestuur nadere voorschriften gegeven worden in overeenstemming met de bepalingen van de statuten en van dit reglement, mits deze voorschriften niet in strijd komen met de bepalingen van de CAO.

Artikel 23 Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als Vorstuitkeringsreglement Afbouw 2001.

Bijlage 7

*Statuten van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid

Ingangsdatum:

1 januari 1995

Nadien gewijzigd bij bestuursbesluit van:

- 24 mei 2006
- 13 juni 2006
- 16 juni 2006
- 21 augustus 2008
- 31 maart 2011

Artikel 1 Naam, Zetel en Duur

1. De stichting draagt de naam: Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
2. Zij wordt bij afkorting ook genaamd: BPF Bouw.
3. De stichting is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2 Definities

In deze statuten en in de bij deze statuten behorende reglementen wordt verstaan onder:

- a. *het fonds*: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. *statuten*: de statuten van het fonds;
- c. *reglementen*: de reglementen van het fonds;
- d. *het bestuur*: het bestuur bedoeld in artikel 6 van de statuten;
- e. *accountant*: de accountant bedoeld in artikel 13 van de statuten;
- f. *actuaris*: de actuaris bedoeld in artikel 12 van de statuten;
- g. *de bouwnijverheid*: de ondernemingen op het gebied van:
 - het bouwbedrijf;
 - het stukadoors- en afbouwbedrijf;
 - het terrazzo/vloerenbedrijf;
 - het natuursteenbedrijf; en
 - de timmerfabrieken als omschreven in de laatst geldende verplichtstellingsbeschikking afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen-fonds 2000;

- h. *werkgever*;
1. iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in de bouwnijverheid werknemers, als bedoeld onder i. arbeid doet verrichten; alsmede
 2. de natuurlijke of rechtspersoon waarmee het bestuur vrijwillige aansluiting is overeengekomen. Het bestuur is bevoegd aan werkgevers die niet onder de verplichtstelling van het fonds of van een ander bedrijfstakpensioenfonds vallen vrijwillige aansluiting toe te staan met inachtneming van het bepaalde in artikel 121 PW en de door het bestuur vast te stellen beleidsuitgangspunten;
- i. *werknemer*: ieder die werkzaam is in de bouwnijverheid:
1. ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek;
 2. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is;
 3. als hulp van de aannemer van werk, als bedoeld onder 2;
 4. als uitzendwerknemer als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek;
- j. *zelfstandige*: iedere natuurlijke persoon, die als ondernemer werkzaamheden in de bouwnijverheid verricht en/of doet verrichten;
- k. *deelnemer*:
- de werknemer of de zelfstandige, die krachtens de verplichtstelling ingevolge de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 tot deelneming in het fonds is verplicht;
 - de werknemer met wie door de werkgever, waarmee het bestuur vrijwillige aansluiting is overeengekomen, een pensioenovereenkomst is gesloten; - de werknemer of zelfstandige, waarvan de deelneming is geëindigd anders dan door het bereiken van de pensioendatum en aan wie het bestuur op verzoek van betrokkene heeft toegestaan dat de deelneming wordt voortgezet;
- l. *gewezen deelnemer*: degene wiens deelneming aan de pensioenregeling van het fonds is geëindigd, anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum en wiens pensioen niet is afgekocht;
- m. *gepensioneerde*: degene van wie het ouderdomspensioen is ingegaan;
- n. *overige belanghebbende, kan zijn*:
- de gepensioneerde;
 - de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner dan wel de aangemelde partner die een aanspraak heeft op een nabestaandenpensioen;
 - de gewezen partner die een aanspraak heeft op bijzonder nabestaandenpensioen en/of tot pensioenverevening is gerechtigd; en
 - het kind dat een aanspraak heeft op wezenpensioen;
- o. *PW*: Pensioenwet;
- p. *toezichthouder*: De Stichting Autoriteit Financiële Markten of De Nederlandsche Bank NV ieder voor zover belast met de uitoefening van het toezicht bij of krachtens de PW.
- q. *werkingssfeer*: de werkgever en werknemers in de hierna te noemen bedrijfstakken in de Bouwnijverheid:
- het bouwbedrijf;
 - de Afbouw, bestaande uit het Stukadoorsbedrijf, Afbouwbedrijf en het Terrazzo/Vloerenbedrijf;

- het Natuursteenbedrijf; en
 - de Timmerindustrie,
- als omschreven in de laatst geldende verplichtstellingsbeschikking, afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

Artikel 3 Doel

Het fonds heeft ten doel:

- gelden bijeen te brengen om, op basis van en onder de voorwaarden als in de reglementen nader is bepaald, aan (gewezen) deelnemers en hun echtgeno(o)t(e)/ geregistreerde partner/ongeregistreerd partner en/of gewezen partner en/of kind pensioenen of uitkeringen te verstrekken ter zake van ouderdom, invaliditeit en overlijden;
- gelden bijeen te brengen om, op basis van en onder de voorwaarden als in de reglementen nader is bepaald, aan (gewezen) deelnemers en/of hun gewezen partner pensioenen of uitkeringen te verstrekken ter zake van vervroegde pensionering;
- gelden bijeen te brengen om, op de voet en onder de voorwaarden zoals in de pensioenreglementen nader is bepaald, aan (gewezen) deelnemers of hun echtgeno(o)t(e)/ geregistreerde partner/ kind of ongeregistreerd partner bij overlijden en/of gewezen partner, pensioenen of uitkeringen te verstrekken ter zake van vervroegde pensionering, zoals is vastgesteld in de reglementen;
- het fonds geeft tevens uitvoering aan de VUT-regeling voor werknemers in de CAO voor het bouwbedrijf als bepaald in de daarvoor geldende reglementen;

Het fonds tracht dit doel te bereiken door:

- a. het, volgens de bij reglementen vast te stellen regelen, innen van geldelijke bijdragen, deze gelden te beleggen en te beheren en daaruit, volgens regelen, eveneens vastgesteld bij vorenbedoelde reglementen, uitkeringen toe te kennen bij ouderdom, vervroegde pensionering, vervroegde uittreding, invaliditeit en overlijden;
- b. het aanwenden van andere wettige middelen.

Het fonds verricht slechts activiteiten in verband met pensioen en werkzaamheden die daarmee verband houden.

Artikel 4 Grondslagen

Het fonds stelt een actuariële en bedrijfstechnische nota vast conform artikel 145 PW. Het bestuur van het fonds legt de nota alsmede iedere wijziging daarvan onverwijld over aan de toezichthouder.

Artikel 5 Middelen

1. De geldmiddelen van het fonds bestaan uit:
 - a. het stichtingskapitaal;
 - b. ontvangen premies;
 - c. renten;
 - d. andere baten.
2. De beschikbare middelen van het fonds worden door het fonds op solide wijze belegd. Het fonds stelt jaarlijks rekening houdend met een Asset Liability Management studie het beleggingsbeleid vast waarbij een adequate verdeling van de beleggingen in vastrentende, zakelijke waarden en vastgoed is gemaakt, alsmede een normportefeuille gebaseerd op deze verdeling. Het beleggingsbeleid wordt gevoerd met inachtneming van het bepaalde in artikel 135 PW.

Artikel 6 Bestuur

1. Het bestuur van het fonds is paritair samengesteld uit zeven leden van werkgeverszijde en zeven leden van werknemerszijde die, op bindende voordracht van de in het tweede lid respectievelijk derde lid bedoelde organisaties van werkgevers respectievelijk van werknemers, met in achtneming van het bepaalde in het vierde lid door het bestuur worden benoemd.
2. Voor de verdeling van het aantal bestuurszetels van werkgeverszijde geldt dat:
 - vijf bestuursleden benoemd worden op bindende voordracht van Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven;
 - één bestuurslid benoemd wordt op bindende voordracht van de Stichting FOSAG-NOA;
 - één bestuurslid benoemd wordt op bindende voordracht van de vereniging Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten.
3. Met inachtneming van het hierna bepaalde ten aanzien van de verdeling van het aantal bestuurszetels van werknemerszijde geldt dat:
 - vijf bestuursleden benoemd worden op bindende voordracht van de vereniging FNV Bouw;
 - Twee bestuursleden benoemd worden op bindende voordracht van de vereniging CNV Vakmensen.

Voor de in de vorige volzin bedoelde verdeling van het aantal bestuurszetels van werknemerszijde geldt een kiesdeler, gelijk aan éénzevende deel van het aantal bij het fonds betrokken leden van de werknemersorganisaties, welke na schriftelijk verzoek van ten minste één van de werknemersorganisaties opnieuw door het bestuur wordt vastgesteld naar de stand per één juli van enig jaar en bepalend is voor de zetelverdeling in het daaropvolgende jaar.

Na afronding volgt hieruit het aantal bestuursleden per organisatie. Als werknemersorganisaties kunnen worden beschouwd werknemersorganisaties betrokken bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de bouwnijverheid.

4. Het bestuur respectievelijk de bestuursleden dienen te voldoen aan de in de wettelijke bepalingen met het oog op de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden gestelde eisen van deskundigheid respectievelijk betrouwbaarheid, in welk verband:

- a. het bestuur elke wijziging in zijn samenstelling vooraf ter kennis brengt van de toezichthouder. Het bestuurslid wordt benoemd tenzij de toezichthouder conform artikel 105 lid 7 PW aan het bestuur tijdig bekend maakt dat niet met de voorgenomen wijziging wordt ingestemd.
- b. een bestuurslid het bestuur onverwijld op de hoogte stelt van een wijziging van de antecedenten als bedoeld in artikel 105 lid 8 van de PW. Het bestuur stelt de toezichthouder onverwijld schriftelijk in kennis van een dergelijke wijziging van de antecedenten.
5. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op. Bestuursleden kunnen voor herbenoeming worden voorgedragen. De organisatie die een bestuurslid voordraagt, kan te allen tijde het lidmaatschap van dat bestuurslid beëindigen en in plaats daarvan een ander tot bestuurslid voordragen. Het lidmaatschap van het bestuur kan ook eindigen door bedanken, schorsen, ontslag door de rechtbank, onder curatele stelling of faillissement of overlijden van het desbetreffende lid. In (tussentijdse) vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
6. Het fonds vrijwaart zijn bestuursleden en gewezen bestuursleden evenals hun wettige echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreeerde partner tegen vorderingen ter zake van zogeheten interne en externe bestuursaansprakelijkheid.
7. Het fonds neemt de kosten voor rechtsbijstand van betrokken bestuursleden in het kader van het voeren van verweer tegen eventuele vorderingen als genoemd onder lid 6 van dit artikel voor zijn rekening.
8. Het bestuur houdt zich uitdrukkelijk het recht voor met degene die een vordering op grond van bestuurdersaansprakelijkheid instelt tegen betrokken bestuursleden een (vaststellers)overeenkomst aan te gaan ter beëindiging van het geschil.
9. Eventuele kosten of lasten die voor betrokken bestuursleden voortvloeien uit een gerechtelijke uitspraak tegen betrokken bestuursleden en/of een tot stand gekomen regeling in der minne, worden volledig door het fonds gedragen en op het eerste daartoe strekkende schriftelijke verzoek aan de betrokken bestuurderleden vergoed.
10. Het bepaalde in de leden 6, 7 en 9 van dit artikel vindt geen toepassing indien en voor zover door de rechter bij gewijsde is vastgesteld dat het handelen en/of nalaten van de betrokken bestuursleden kan worden gekenschetst als opzettelijk, bewust roekeloos of ernstig verwijtbaar, tenzij uit de wet anders voortvloeit of zulks in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn of de kosten of het vermogensverlies van de betrokken bestuursleden is gedekt door een verzekering en de verzekeraar deze kosten of dit vermogensverlies heeft uitbetaald. Het fonds kan ten behoeve van de bestuursleden verzekeringen tegen aansprakelijkheid afsluiten.
11. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee voorzitters: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Het bestuur benoemt uit zijn midden twee secretarissen: een van werkgeverszijde en een van werknemerszijde. Om beurten treden de voorzitters voor de tijd van een kalenderjaar als voorzitter en als tweede

voorzitter op. Indien als voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger fungeert, fungeert als secretaris de secretaris van werknemerszijde en omgekeerd.

12. Bestuursleden genieten geen bezoldiging ten laste van het fonds: het bestuur treft een regeling inzake vacatiegelden en vergoeding van reis- en verblijfkosten.
13. Indien naar het oordeel van het bestuur sprake is van een bestuurslid dat onvoldoende functioneert, kan het bestuur de voordragende organisatie verzoeken het bestuurslid te ontslaan en een ander bestuurslid voor te dragen.

Artikel 7 Bestuursvergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert zo vaak als de voorzitters dit nodig achten of de helft van de bestuursleden hiertoe besluit, doch ten minste een maal per jaar.
2. De agenda voor de vergaderingen van het bestuur wordt met eventuele bijlagen door het secretariaat ten minste vier dagen voor de vergadering aan de leden toegezonden. Stukken en voorstellen die zijn ingekomen nadat de agenda is verzonden, worden alleen in behandeling genomen indien het bestuur daartoe besluit.
3. In een vergadering van het bestuur kunnen geen rechtsgeldige besluiten worden genomen, als niet ten minste zes bestuursleden, waarvan ten minste twee werkgeversleden en ten minste twee werknemersleden aanwezig zijn. Indien geen besluit kan worden genomen omdat het vereiste aantal leden van het bestuur niet aanwezig is wordt het onderwerp in de eerstvolgende vergadering opnieuw geagendeerd.
4. Besluiten worden genomen indien zowel de werknemersgeleding als de werkgeversgeleding met het voorstel instemmen. Binnen de werknemersgeleding respectievelijk de werkgeversgeleding wordt besloten bij gewone meerderheid van stemmen.
5. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd. Indien de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien in die vergadering de stemmen opnieuw staken, wordt het voorstel geacht te zijn afgewezen indien het een stemming over zaken betreft en zal, indien het een stemming over personen betreft, het lot beslissen.
6. In spoedeisende gevallen ofwel in gevallen waarin voor de uitvoering van een beleid of een besluit een nader besluit vereist is, kunnen bij uitzondering, door de voorzitters gezamenlijk voorlopige beslissingen en maatregelen worden genomen, die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgelegd. In geval van afwezigheid van één van de voorzitters treedt de secretaris van de desbetreffende zijde op als plaatsvervanger.
7. De leden van het bestuur richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden en zij zorgen ervoor dat deze personen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Artikel 8 Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van het fonds, het beheer van haar vermogen, alsmede het innen van de gelden en het doen van uitkeringen.
2. Het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen met name ook tot het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het regeland recht een beperking kent, zoals onder meer het verkrijgen, vervreemden, bezwaren en het splitsen van registergoederen.
3. Het dagelijks beleid van het fonds wordt bepaald door het bestuur.
4. Elk bestuurslid is bevoegd een deskundige te raadplegen. Indien ten minste vier bestuursleden zich daarvoor hebben uitgesproken, is elk bestuurslid bevoegd, zich in een bestuursvergadering door een deskundige te laten bijstaan.
5. Het fonds wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur dan wel door de voorzitters gezamenlijk. In geval van afwezigheid van één van de voorzitters treedt de secretaris van de desbetreffende zijde op als plaatsvervanger.

Artikel 9 Reglementen

1. Het bestuur is bevoegd tot vaststelling en wijziging van de reglementen. Een voorstel tot vaststelling of wijziging wordt ten minste vier dagen voor de daartoe uitdrukkelijk uitgeschreven vergadering schriftelijk aan het bestuur voorgelegd.
2. Het bepaalde in artikel 7 ten aanzien van de besluitvorming is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor het tot stand komen van een rechtsgeldig besluit ten minste acht bestuursleden, waarvan ten minste twee werkgeversleden en ten minste twee werknemersleden, in de vergadering aanwezig moeten zijn. Indien geen besluit kan worden genomen omdat het vereiste aantal leden van het bestuur niet aanwezig is:
 - a. wordt een tweede vergadering bijeengeroepen, echter niet eerder dan één en twintig dagen na de eerste vergadering. In deze vergadering kan een besluit tot wijziging worden genomen, indien ten minste één werkgeverslid en één werknemerslid aanwezig zijn; of
 - b. worden indien het naar het oordeel van de aanwezige leden van het bestuur een spoedeisende zaak betreft, de ter vergadering niet aanwezige leden langs schriftelijke weg in de gelegenheid gesteld, hun stem uit te brengen omtrent de wijzigingsvoorstellen. Het voorstel wordt dan geacht aanvaard te zijn indien ten minste tien leden zich voor de wijzigingsvoorstellen hebben uitgesproken.
3. De reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de wet of deze statuten.
4. De reglementen, alsmede de in de reglementen aangebrachte wijzigingen, treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur is ondertekend.

Artikel 10 Delegatie

Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan door het bestuur al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies, rechtspersonen of natuurlijke personen waarbij aan hen toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen aan rechtspersonen of natuurlijke personen. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies dan wel de natuurlijke of rechtspersonen uitgeoefend onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 11 Secretariaat en administratie

1. Het bestuur kan zich laten bijstaan door een ambtelijk secretariaat.
2. Het bestuur kan de administratie en het beheer van de middelen van het fonds geheel of gedeeltelijk opdragen aan derden.

Artikel 12 Adviserend en certificerend actuaris

1. Het bestuur benoemt een adviserend actuaris alsmede een certificerend actuaris.
2. De adviserend actuaris adviseert het bestuur omtrent de financiële opzet van het fonds en de grondslagen waarop het rust.
3. De certificerend actuaris is belast met het opstellen van het actuariael verslag en met afgifte van de verklaring als bedoeld in artikel 147 lid 3 sub h PW en dient het bestuur tot advies bij de opstelling van de jaarrekening als bedoeld in artikel 146 PW.
4. Het bestuur hoort de adviserend actuaris in de gevallen bij deze statuten of de reglementen voorgeschreven en vraagt voorts diens advies in alle gevallen, waarin het dit nodig oordeelt.
5. De adviserend actuaris adviseert het fonds gevraagd en ongevraagd over alle actuariële aangelegenheden die het fonds betreffen.

Artikel 13 Accountant

1. Het bestuur benoemt een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
2. De accountant is belast met de afgifte van de verklaring als bedoeld in artikel 157 lid 2 PW.

Artikel 14 Klachtrecht

1. Een deelnemer, gewezen deelnemer, gepensioneerde en hun echtgeno(o)t(e)/ geregistreerde partner/ ongeregistreerd partner en/of gewezen partner en/of kind hebben het recht op het indienen van een klacht bij een door het bestuur te benoemen klachtencommissie.
2. De samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de klachtencommissie worden door het bestuur bij reglement vastgesteld.

Artikel 15 Deelnemersraad

1. Het fonds heeft een deelnemersraad conform het bepaalde in artikel 109 PW.
2. De rechten en verplichtingen van de deelnemersraad alsmede de wijze van benoeming van zijn leden worden door het bestuur bij reglement vastgesteld.
3. Het bepaalde in artikel 6 lid 6 is eveneens van toepassing op de leden van de deelnemersraad en hun wettige echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreerde partner. Het bepaalde in artikel 6 lid 7 tot en met lid 10 is van toepassing op de leden van de deelnemersraad.

Artikel 15a Verantwoordingsorgaan

1. Het fonds heeft een verantwoordingsorgaan als bedoeld in artikel 33a lid 1 sub a PW.
2. De rechten en verplichtingen van het verantwoordingsorgaan alsmede de wijze van benoeming van zijn leden worden door het bestuur bij reglement vastgesteld.
3. Het bepaalde in artikel 6 lid 6 is eveneens van toepassing op de leden van het verantwoordingsorgaan en hun wettige echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreerde partner. Het bepaalde in artikel 6 lid 7 tot en met lid 10 is van toepassing op de leden van het verantwoordingsorgaan.

Artikel 15b Intern toezicht

1. Het fonds heeft een orgaan voor intern toezicht als bedoeld in artikel 33a lid 1 sub b PW.
2. De rechten en verplichtingen van het interne toezichtorgaan alsmede de wijze van benoeming van zijn leden worden door het bestuur bij reglement vastgesteld.
3. Het bepaalde in artikel 6 lid 6 is eveneens van toepassing op de leden van het intern toezicht en hun wettige echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreerde partner. Het bepaalde in artikel 6 lid 7 tot en met lid 10 is van toepassing op de leden van het intern toezicht.

Artikel 16 Verplichtingen werkgever en deelnemers

1. Werkgever en deelnemer zijn tot naleving verplicht van het bij of krachtens de statuten en de reglementen bepaalde.
2. Werkgever en deelnemer zijn verplicht aan het bestuur of zijn vertegenwoordigers alle inlichtingen te verstrekken, die voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen noodzakelijk zijn.
3. De werkgever is gehouden desverlangd aan het bestuur of diens gemachtigde inzage te geven in de boeken en bescheiden, die op de loon- en/of bedrijfsadministratie betrekking hebben.
4. De werkgever is gehouden met alle hem ten dienste staande wettige middelen te bevorderen, dat de in zijn dienst werkzame deelnemers het bij of krachtens de statuten en reglementen bepaalde nakomen.
5. De werkgever is ten aanzien van de voor de in zijn dienst werkzame deelnemer premie aan het fonds verschuldigd zoals nader is aangegeven in de reglementen.

6. De werkgever staat jegens het fonds in voor de betaling van het door de in zijn dienst werkzame deelnemers verschuldigde gedeelte van de premie.
7. Degene, aan wie bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is tegenover derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 17 Solvabiliteit

Met inachtneming van algemeen aanvaarde waarderingsgrondslagen moeten de bezittingen van het fonds, tezamen met de te verwachten inkomsten, toereikend zijn ter dekking van de uit de statuten en reglementen voortvloeiende pensioenverplichtingen, en wel zodanig dat wordt voldaan aan artikel 126 PW.

Artikel 18 Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar van het fonds is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur van het fonds legt aan de toezichthouder jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een jaarrekening, een jaarverslag en overige gegevens, waaronder een actuariel verslag voorzien van de verklaring van de actuaaris als bedoeld in artikel 147 lid 3 sub h PW, over het verstreken boekjaar, waarin volgens de geldende standaard een volledig beeld van de financiële toestand van het fonds gegeven wordt en waaruit ten genoegen van de toezichthouder blijkt dat wordt voldaan aan het bepaalde bij en krachtens de PW en dat de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden voldoende gewaarborgd geacht kunnen worden.
3. Het bestuur draagt zorg, dat de deelnemers op gemakkelijke wijze kennis kunnen nemen van de inhoud van het jaarverslag.
4. De jaarrekening moet zijn voorzien van een verklaring omtrent de getrouwheid ondertekend door de accountant.

Artikel 19 Waardeoverdracht

1. Het bestuur is bevoegd met andere fondsen van gelijke aard overeenkomsten aan te gaan, ten doel hebbende de aanspraken door deelnemers en gewezen deelnemers verkregen bij hun overgang van de ene pensioenverzekeraar naar de andere, behouden te doen blijven of bij één pensioenverzekeraar te verenigen.
2. Het bestuur kan daartoe ten aanzien van de betrokken deelnemers en gewezen deelnemers van de bepalingen van de statuten en de reglementen afwijken, mits deze afwijkingen niet tot nadeel van de betrokkenen strekken.

Artikel 20 Wijziging rechten en/of verplichtingen

Het bestuur is bevoegd, na ingewonnen advies van de adviserend actuaaris, wijzigingen in de rechten en/of verplichtingen van de deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden aan te brengen, indien de positie van het fonds hiertoe aanleiding geeft.

Artikel 21 Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten.
2. Het in artikel 9, eerste en tweede lid met betrekking tot wijziging van de reglementen bepaalde is op de totstandkoming van een zodanig besluit van overeenkomstige toepassing.
3. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
4. De wijziging treedt in werking op een door het bestuur te bepalen tijdstip, welke ligt na het verlijden van de notariële akte.
5. Ieder bestuurslid is afzonderlijk bevoegd namens het fonds te compareren bij het verlijden van een zodanige akte en deze te ondertekenen.
6. De bestuursleden zijn verplicht een authentiek afschrift neer te leggen ten kantore van het handelsregister in het gebied waar het fonds zijn zetel heeft.

Artikel 22 Bekendmaking van de statuten en reglementen

1. Het bestuur draagt er zorg voor dat de deelnemers bij toetreding tot het fonds schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de inhoud van de geldende statuten en de geldende reglementen.
2. De deelnemers worden door het bestuur jaarlijks schriftelijk op de hoogte gesteld van de wijzigingen in de geldende statuten en pensioenreglementen.
3. Het bestuur draagt er zorg voor, dat de deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden van de geldende statuten en de geldende reglementen kennis kunnen nemen.

Artikel 23 Ontbinding en liquidatie

1. Het fonds kan worden ontbonden bij een besluit van het bestuur.
2. Het in artikel 9 eerste en tweede lid met betrekking tot wijziging van de reglementen bepaalde is op de totstandkoming van een zodanig besluit van overeenkomstige toepassing.
3. Een besluit tot ontbinding kan nimmer worden genomen, zolang een beschikking van kracht is, waarbij deelneming in het fonds krachtens de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 is verplicht gesteld.
4. Het bestuur bepaalt het tijdstip, waarop het fonds in liquidatie treedt. De liquidatie geschiedt door het bestuur tenzij bij het ontbindingsbesluit één of meer vereffenaars worden benoemd. In het geval als in de vorige volzin bedoeld blijft het bestuur aan tot de liquidatie is geëindigd.
5. De bij liquidatie aanwezige middelen worden, nadat de overige schulden van het fonds vereffend zijn, zoveel mogelijk aangewend tot verdere uitbetaling van de toegekende pensioenen en tot dekking van de door premiebetaling verworven aanspraken.
6. Indien bij de liquidatie blijkt, dat na de vereffening van de overige zaken van het fonds, geen voldoende geldmiddelen aanwezig zijn om zowel de verdere betaling van de vastgestelde pensioenen te waarborgen als de toekomstige aanspraken

der deelnemers te dekken, kunnen door vereffenaars zowel de toegekende pensioenen als de verworven aanspraken gelijkelijk worden gekort.

7. Indien bij de liquidatie blijkt, dat na de vereffening van de overige zaken van het fonds meer gelden beschikbaar zijn dan behoeven te worden afgezonderd om de betaling der toegekende pensioenen te waarborgen en voor de deelnemers premievrije aanspraken op pensioen te scheppen overeenkomstig de maatstaf van de te hunnen gunste betaalde premies, bepaalt het bestuur de bestemming van het overschot, zulks zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van het fonds. De slotrekening van de liquidatie behoeft de goedkeuring van de in artikel 6 genoemde verenigingen.
8. Het bestuur is voorts verplicht bij liquidatie de vastgestelde pensioenverplichtingen van het fonds over te dragen aan pensioenuitvoerder(s) als bedoeld in artikel 84 PW.

Artikel 24 Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van het fonds is voorzien beslist het bestuur.

Artikel 25 Inwerkingtreding

Deze statuten worden voor zover mogelijk geacht in werking te zijn getreden op een januari negentienhonderdvijfennegentig en zijn laatstelijk gewijzigd bij bestuursbesluit van achtereenvolgens woensdag vierentwintig mei tweeduizendzes, dinsdag dertien juni tweeduizendzes, vrijdag zestien juni tweeduizendzes, donderdag eenentwintig augustus tweeduizendacht en eenendertig maart tweeduizendelf en deze gewijzigde statuten treden in de verhouding van het fonds tot de belanghebbenden bij het fonds in werking met ingang van dertien mei tweeduizendelf.

Bijlage 8

Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, als bedoeld in art.11 en 12 van deze cao

Ingangsdatum:

- 1 januari 2006

Nadien gewijzigd bij bestuursbesluit van:

- 29 juni 2006
- 12 oktober 2006
- 13 september 2007
- 25 juni 2009
- 25 maart 2010
- 9 september 2010
- 11 november 2010
- 31 maart 2011

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingsfeer

1. In dit Pensioenreglement is de relatie tussen het fonds en de (gewezen) deelnemer en pensioengerechtigde(n) geregeld, met inachtneming van de Pensioenwet.
2. De pensioenregeling die in dit reglement is omschreven betreft een uitkeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 10 van de Pensioenwet. Met ingang van 1 januari 2006 is de pensioenregeling gebaseerd op het middelloon.
3. Dit reglement is van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn (geweest) in een onderneming, behorende tot de hierna te noemen bedrijfstakken in de bouwnijverheid: - het Bouwbedrijf,
 - de Afbouw, bestaande uit het Stukadoorsbedrijf, Afbouwbedrijf en het Terrazzo/Vloerenbedrijf,
 - het Natuursteenbedrijf, en
 - de Timmerindustrie,als omschreven in de laatst geldende verplichtstellingsbeschikking, afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.
4. Dit reglement is tevens van toepassing op personen die als zelfstandige werkzaamheden verrichten (of hebben verricht) op het gebied van de Afbouw of het Natuursteenbedrijf, als bepaald in de laatst geldende verplichtstellingsbeschikking als bedoeld in lid 3.

5. Het in hoofdstuk VIII (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”) van dit reglement bepaalde is van toepassing op werknemers voor zover hun werkzaamheden worden verricht in een onderneming, behorende tot de hierna te noemen bedrijfstakken:
- a)
- de Bouwnijverheid;
 - het Natuursteenbedrijf;
 - de Timmerindustrie;
- indien en voor zover zij (vrijwillig) verzekerd zijn ingevolge de WIA.
- b)
- de Bouwnijverheid (exclusief UTA-werknemers);
 - het Natuursteenbedrijf;
 - de Timmerindustrie;
 - de Stukadoors- Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf;
- indien en voor zover zij (vrijwillig) verzekerd zijn ingevolge de WAO.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit Pensioenreglement wordt verstaan onder:

Afkoop: iedere handeling waardoor *pensioenaanspraken en pensioenrechten* hun pensioenbestemming verliezen. De afkoopgrens per 1 januari 2009 bedraagt € 417,74.

AOW-uitkering: het bruto ouderdomspensioen dat ingevolge de Algemene Ouderdomswet (AOW) jaarlijks aan een gehuwde wordt toegekend, vermeerderd met de vakantietoeslag die geldt op het moment van de vaststelling van de **Arbeidsduur, normale:** het aantal uren bij een volledig dienstverband dat geldt op grond van de CAO als bedoeld onder de begripsbepaling van overeengekomen vast loon in dit artikel.

Arbeidsongeschiktheid: de situatie waarin een aanspraak op een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (*WIA*) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering bestaat.

Bestuur: het bestuur van het *fonds*.

Bodemloon: 10/7 van de *AOW-uitkering*. Het *bodemloon* wordt vervolgens aangepast overeenkomstig de wijziging van de *AOW-uitkering*:

- voor de *premiegrondslag*: jaarlijks per 1 januari van het jaar waarover de *premie* wordt geheven;
- voor de *pensioengrondslag*: halfjaarlijks per 1 juli en 1 januari voor de daaropvolgende periode in dat kalenderjaar.

Deelnemings(half)jaar: een *deelnemingsjaar* bestaat uit twee deelnemingshalfjaren: de periode van 1 januari tot 1 juli en de periode van 1 juli tot 1 januari. Een deelnemingshalfjaar valt samen met een kalenderhalfjaar en is volledig als *pensioenaanspraken* zijn opgebouwd over het maximale aantal loondagen.

Fonds: Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Franchise: de arbeidsongeschiktheidspensioenfranchise. De hoogte van de *franchise* wordt jaarlijks vastgesteld op basis van het wettelijk minimumdagloon zonder centen, geldende op 1 januari van het jaar waarover *premie* geheven wordt.

Gepensioneerde: degene van wie het ouderdomspensioen is ingegaan.

Loon, overeengekomen vast:

- a. voor de werknemer, die onder het werknemersbegrip valt van de laatst geldende:
 - CAO voor de Bouwnijverheid: het vast overeengekomen *loon* inclusief de vakantietoeslag als bedoeld in die CAO, vermeerderd met de resultaten van een prestatiebevorderend systeem voortvloeiend uit die CAO;
 - CAO Afbouw: het rechtens geldend *loon* inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die CAO;
 - CAO voor het Natuursteenbedrijf: het individueel geldend *loon* inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die CAO;
 - CAO voor de Timmerindustrie: het individueel overeengekomen *loon* inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die CAO.
- b. voor de werknemer voor wie het *loon* niet krachtens een onder a genoemde CAO is vastgesteld: het overeengekomen vast *loon* krachtens zijn arbeidsovereenkomst inclusief vakantietoeslag.
- c. voor degene die een uitkering ontvangt:
 1. krachtens de Werkloosheidswet;
 2. uit hoofde van een bedrijfstakeigen regeling;
 3. ingevolge het reglement van een VUT- fonds of een *vroegpensioenregeling* dat van toepassing is op de deelnemer;
 4. conform één der sociale verzekeringswetten en conform de reglementen van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP);

het gemiddeld *pensioenloon* dat in de periode direct voorafgaand aan de uitkering geldt.

Een vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering of gegarandeerde tantième, wordt mede in aanmerking genomen voor zover dit tussen de *werkgever* en *werknemer* schriftelijk is overeengekomen. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast *loon*.

Loondag:

- a. een dag waarover de *deelnemer* aanspraak heeft op *loon* dan wel doorbetaling van *loon* door de *werkgever* en waarover *premie* is betaald;
- b. een dag waarover ten aanzien van de *deelnemer* *premie* is betaald door de *werkgever* in geval van bijzonder verlof wegens activiteiten van de werknemersorganisatie van de deelnemer;
- c. met een *loondag* wordt gelijkgesteld:
 - een dag waarover ten aanzien van de *deelnemer* *premie* is betaald
 1. uit hoofde van een bedrijfstakeigen regeling;
 2. ingevolge het reglement van een VUT-fonds of een *vroegpensioenregeling* dat van toepassing is op de deelnemer;
 3. conform één der sociale verzekeringswetten;
 4. conform de reglementen van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP);
 5. ingevolge het bepaalde in artikel 27 van dit reglement en artikel 13 van het *Uitvoeringsreglement*;
 6. in de hoedanigheid van zelfstandige;

- een dag waarover premie wordt geacht te zijn betaald ingevolge de artikelen 25 en 26.

Loondagen, maximale aantal: het totaal aantal dagen in het kalenderjaar, verminderd met de zaterdagen en zondagen.

Loonperiode: een periode van vier weken of één maand waarover het maximaal aantal *loondagen* wordt verdeeld.

Loontrend: het op basis van het aantal deelnemers gewogen gemiddelde van de samengestelde wijzigingen in een in dit reglement bepaalde periode van de garantielonen voor (vak)volwassenen c.q. de salarissen voor werknemers van 22 jaar en ouder conform de CAO voor de Bouwnijverheid, de CAO Afbouw, de CAO voor het Natuursteenbedrijf en de CAO voor de Timmerindustrie. Bij toepassing van de vorige volzin blijven de eventueel inbegrepen functieherwaarderingen buiten beschouwing.

Nabestaande: de (gewezen) *partner* of het kind van de overleden (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde*.

Partner:

- a. degene die gehuwd is met de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde*;
- b. degene die het partnerschap met de (gewezen) deelnemer of de *gepensioneerde* heeft laten registreren conform de bij of krachtens het Burgerlijk Wetboek gestelde regels;
- c. *de aangemelde partner*.

Partner, aangemelde: de ongehuwde persoon die bij het fonds is aangemeld en met wie de ongehuwde (gewezen) deelnemer of de ongehuwde *gepensioneerde*:

- a. een samenlevingsovereenkomst is aangegaan;
- b. blijkens een door het *fonds* ontvangen notarieel verleden akte;
- c. waaruit blijkt dat zij duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren; en
- d. die de verplichting bevat om gezamenlijk te voorzien in huisvesting en in elkaars verzorging;
- e. mits tussen de *partners* in de opgaande of neergaande rechte lijn geen bloedverwantschap bestaat.

Tevens dient de samenwoning te blijken uit de Gemeentelijke Basis Administratie.

Partner, gewezen:

- a. degene van wie het huwelijk met de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* is geëindigd door echtscheiding anders dan wegens dood of vermissing, dan wel door ontbinding van het huwelijk na *scheiding* van tafel en bed;
- b. degene van wie het geregistreerd partnerschap met de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* is beëindigd op de *scheidingsdatum* anders dan wegens dood of vermissing;
- c. degene van wie de samenlevingsovereenkomst als bedoeld onder *aangemelde partner* is beëindigd en/of de persoon wiens samenwoning is beëindigd.

Pensioen: een ouderdomspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen of nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen bestaat uit een (bijzonder) partnerpensioen en/of een wezenpensioen.

Pensioenaanspraak: het recht op een *pensioen* dat nog niet is ingegaan.

Pensioendatum: de eerste dag van de maand,

- a. waarin de *pensioenleeftijd* wordt bereikt, of
- b. die voortvloeit uit de keuze van de deelnemer overeenkomstig artikel 13.

Pensioengerechtigde: degene voor wie het *pensioen* is ingegaan.

Pensioengrondslag: het *gemiddeld pensioenloon* verminderd met het *bodemloon*. De *pensioengrondslag* wordt vastgesteld bij de aanvang van de deelneming en zolang de deelneming voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli daarop volgend.

Pensioenleeftijd: de leeftijd van 65 jaar.

Pensioenloon:

- a. voor de deelnemer: het in enig kalenderjaar over het maximale aantal *loondagen* te verwerven overeengekomen vast *loon*;
- b. voor de deelnemer die valt onder de CAO Afbouw: vermeerderd met de in dat kalenderjaar geldende loonderving voor verlof- en feestdagen;
- c. voor de zelfstandige: het jaarlijkse inkomen dat door de *zelfstandige* wordt opgegeven;
- d. voor de deelnemer die de deelneming vrijwillig voortzet: het bij het *fonds* laatst bekende *pensioenloon*.

Pensioenloon, gemiddeld: het gewogen gemiddelde van het *pensioenloon* van de deelnemer over de *loondagen*, dat per 1 januari en per 1 juli van enig jaar wordt bepaald, met uitzondering van de gelijkgestelde *loondagen* in de daaropvolgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari van enig kalenderjaar.

Pensioenloon, maximum: een maximumbedrag van € 54.051,28 per 1 januari 2011. Het *maximum pensioenloon* wordt vervolgens aangepast aan de *loontrend* in het voorafgaande kalender(half)jaar:

- a. voor de *premiegrondslag*: jaarlijks per 1 januari van het jaar waarover de premie wordt geheven;
- b. voor de *pensioengrondslag*: halfjaarlijks per 1 juli en 1 januari voor de daaropvolgende periode in dat kalenderjaar.

Pensioenrecht: het recht op een *pensioen* dat reeds is ingegaan.

Premiegrondslag: het pensioenloon verminderd met het bodemloon. De *premiegrondslag* wordt vastgesteld bij de aanvang van de deelneming en zolang de deelneming voortduurt telkens op 1 januari daaropvolgend.

Premie: een geldelijk periodiek vastgesteld bedrag dat aan het *fonds* verschuldigd is en dat bestemd is voor de financiering van *pensioen* en de daaraan verbonden kosten.

Premieloon: het loon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Scheiding:

- a. beëindiging van het huwelijk door echtscheiding, anders dan wegens dood of vermissing;
- b. ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed;
- c. beëindiging van het geregistreerde partnerschap, anders dan wegens dood of vermissing;
- d. beëindiging van de partnerrelatie met de aangemelde *partner*.

Scheidingsdatum:

- a. in geval van echtscheiding: de datum van inschrijving van de beschikking in de registers van de burgerlijke stand;
- b. in geval van *scheiding* van tafel en bed: - met betrekking tot het bepaalde in artikel 8: de datum van ontbinding van het huwelijk na de *scheiding* van tafel en bed;

- met betrekking tot het bepaalde in artikel 12: de datum van inschrijving van de beschikking in het huwelijksgoederenregister, aangewezen in artikel 1:116 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. in geval van beëindiging van het geregistreerde partnerschap: de datum van inschrijving in de registers van de burgerlijke stand van de verklaring van de betrokken partijen dan wel de rechterlijke uitspraak met betrekking tot beëindiging van de registratie van de partnerrelatie;
- d. in geval van een *aangemelde partner*: de datum waarop geen sprake meer is van een samenlevingsovereenkomst als bedoeld onder *aangemelde partner*, en/of indien blijkens een aan het *fonds* bekend gemaakte mutatie afkomstig van de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) geen sprake meer is van samenwoning.

Toeslag: een verhoging van een *pensioenaanspraak* of een *pensioenrecht*.

Uitvoeringsreglement Bouwnijverheid: het *uitvoeringsreglement* van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Verplichtstelling: de laatste door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 vastgestelde *verplichtstellingsbeschikking* ten behoeve van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Vrijwillige voortzetter: een ieder van wie de verplichte deelneming is geëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum en daardoor zijn deelneming direct daarop aansluitend voor een periode van maximaal 3 jaar vrijwillig voortzet.

VUT-fonds en/of vroegpensioenregeling: (het fonds dat) een regeling voor vervroegd uittreden en/of pensioneren (uitvoert) die van toepassing is op de deelnemer.

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkgever:

- a. een ieder die in de bouwnijverheid werknemers arbeid doet verrichten;
- b. de rechtspersoon die in overwegende mate werkzaamheden verricht of doet verrichten die verwantschap vertonen met de werkzaamheden in de bouwnijverheid, en waarmee het *bestuur* vrijwillige aansluiting is overeengekomen.

Werknemer: een ieder die voor een *werkgever* werkzaam is:

- a. ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet;
- b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij sprake is van een natuurlijke persoon die als ondernemer werkzaamheden verricht en/of doet verrichten;
- c. als uitzendwerknemer als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek en tevens vakkracht is ingevolge de laatst geldende *verplichtstellingsbeschikking* afgegeven door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000; met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet.

WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.

WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die als ondernemer werkzaamheden verricht en/of doet verrichten in de Afbouw of het Natuursteenbedrijf, met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet.

Artikel 3 Deelnemer

1. Een deelnemer is:
 - a. de *werknemer*,
 - b. de zelfstandige.
2. Met een deelnemer wordt gelijkgesteld:
 - a. degene voor wie *premie* aan het fonds wordt betaald ingevolge een sociale verzekeringswet;
 - b. degene voor wie zonder premiebetaling *pensioenaanspraken* worden bijgeboekt op grond van een door het *fonds* vastgesteld pensioenreglement;
 - c. degene voor wie *premie* aan het *fonds* wordt betaald ingevolge een bedrijfstakeigen regeling;
 - d. degene die tot groepsgewijze of individuele deelneming, met inachtneming van de hetgeen daaromtrent gesteld in de Pensioenwet, door het *bestuur* op verzoek daartoe, is toegelaten;
 - e. degene voor wie bij of krachtens wettelijke regeling in pensioenopbouw bij het *fonds* wordt voorzien.

Voor het bepaalde in hoofdstuk VIII (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”) wordt ook als een deelnemer aangemerkt:

 - f. degene zoals omschreven in artikel 48 (“Premievrije voortzetting”) van dit reglement.
3. Een gewezen deelnemer is diegene van wie de deelneming aan de pensioenregeling van het fonds is geëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum, en van wie de *pensioenaanspraken* niet zijn afgekocht.
4. De hoedanigheid van deelnemer blijft behouden nadat de verplichting tot premiebetaling ten aanzien van een deelnemer eindigt, voor zover de deelnemer gebruik maakt van het recht tot voortzetting van de deelneming en bijbehorende premiebetaling als bepaald in artikel 27.

Artikel 4 Deelneming

1. De deelneming aan de pensioenregeling van het *fonds* vangt aan op de datum van:
 - a. de aanvang van het dienstverband van de deelnemer; dan wel
 - b. de aanvang van de werkzaamheden van de zelfstandige.
2. De deelneming eindigt wegens:
 - a. het bereiken van de pensioendatum;
 - b. het overlijden van de deelnemer;
 - c. de beëindiging van het dienstverband van de deelnemer;

- d. anderszins verlies van de hoedanigheid van deelnemer.
3. De deelneming eindigt niet voor zover de deelnemer recht heeft op voortzetting van de pensioenopbouw op grond van:
 - a. *arbeidsongeschiktheid*;
 - b. een bijdrage van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP);
 - c. vrijwillige voortzetting conform artikel 27.

HOOFDSTUK II PENSIOEN EN AANSPRAKEN

Artikel 5 Pensioenaanspraken

1. De deelneming aan de pensioenregeling van het *fonds* kan aanspraak geven op een:
 - a. ouderdomspensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemer;
 - b. partnerpensioen: nabestaandenpensioen ten behoeve van de *partner* van de (gewezen) deelnemer of de *gepensioneerde*;
 - c. bijzonder partnerpensioen: nabestaandenpensioen ten behoeve van de gewezen partner van de (gewezen) deelnemer of de *gepensioneerde*;
 - d. wezenpensioen: nabestaandenpensioen ten behoeve van elk kind van de (gewezen) deelnemer of de *gepensioneerde*;
 - e. arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer, met uitzondering van de deelnemer werkzaam in de Afbouw, conform het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen.
2. De deelneming aan de pensioenregeling kan tevens aanspraak geven op:
 - a. een aanvullend ouderdomspensioen ten behoeve van de deelnemer die is geboren na 1949, indien en voor zover wordt voldaan aan de vereisten van artikel 30;
 - b. een aanvulling ten behoeve van de deelnemer in het Bouwbedrijf, die is geboren voor 1950, indien en voor zover wordt voldaan aan de vereisten genoemd in het Vroegpensioenreglement Bouwbedrijf of het toepasselijk reglement voor de *UTA-werknemer*.
3. De *pensioenaanspraken* worden in bruto bedragen aangegeven en op jaarbasis berekend.
4. Indien de deelneming eindigt anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum, behoudt de gewezen deelnemer premievrije aanspraak op de *pensioenaanspraken* die vanaf 1 januari 2006 zijn opgebouwd. Ten aanzien van de aanspraken als bedoeld in lid 2 onder a, geldt als voorwaarde dat deze conform artikel 30 definitief dienen te zijn toegekend.
5. De *pensioenaanspraken* kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

Artikel 6 Ouderdomspensioen

1. Het ouderdomspensioen is een geldelijke, vastgestelde uitkering voor de (gewezen) deelnemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom.
2. Het ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum. Het ouderdomspensioen eindigt op de laatste dag van de maand waarin de *gepensioneerde* overlijdt.
3. De aanspraken kunnen alleen worden opgebouwd over loondagen. Per 1 januari 2006 bedraagt de aanspraak op ouderdomspensioen per *deelnemingsjaar* 2,25% van de som van:
 - het (totaal) aantal *loondagen* in het eerste kalenderhalfjaar gedeeld door het maximale aantal *loondagen*, vermenigvuldigd met de *pensioengrondslag* op 1 januari van dat kalenderjaar; en
 - het (totaal) aantal *loondagen* in het tweede kalenderhalfjaar gedeeld door het maximale aantal *loondagen*, vermenigvuldigd met de *pensioengrondslag* op 1 juli van dat kalenderjaar;

Indien niet over alle *loondagen* van een *deelnemings(half)jaar* aanspraken zijn opgebouwd, telt dat *deelnemings(half)jaar* voor een evenredig deel mee.
4. Het ouderdomspensioen zal niet uitstijgen boven hetgeen is toegestaan krachtens artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964 en zal bij ingang niet meer bedragen dan 100% van het pensioengevende loon als bedoeld in dat artikel. Het maximum van 100% mag worden overschreden indien en voor zover sprake is van:
 - a. toeslagverlening in de zin van artikel 17;
 - b. waardeoverdracht in de zin van artikel 15;
 - c. uitruil in de zin van artikel 14;
 - d. een in aanvang tijdelijk hogere ouderdomspensioenuitkering in de zin van artikel 13 lid 5.

Artikel 7 Partnerpensioen

1. De *partner* van de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* die is overleden, maakt aanspraak op partnerpensioen.
2. Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die, waarin de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* overlijdt. Het partnerpensioen eindigt op de laatste dag van de maand waarin de gerechtigde op partnerpensioen overlijdt.
3. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het conform artikel 6 lid 3 opgebouwde ouderdomspensioen, onverminderd het bepaalde in artikel 8 van dit reglement.
4. In geval van overlijden van de deelnemer bedraagt het partnerpensioen ten minste 17% van de laatst vastgestelde *pensioengrondslag*.
5. Bij de toepassing van lid 4 wordt gedurende de periode van deelneming een *pensioengrondslag* gehanteerd die gebaseerd is op het garantieloon van een vakvolwassene c.q. het salaris voor werknemers van 22 jaar en ouder, dat geldt voor de functie waarin de deelnemer tot het overlijden werkzaam was.
6. Het bepaalde in lid 4 is niet van toepassing indien de deelnemer is overleden binnen 1 jaar na de datum waarop het huwelijk is voltrokken respectievelijk

het partnerschap is gesloten dan wel in geval van een *aangemelde partner*, de samenlevingsovereenkomst is gesloten.

7. Indien de (aangemelde) *partner* meer dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer of de *gepensioneerde*, zal het berekende *pensioen* worden verminderd met 2,5% voor ieder vol jaar waarmee het leeftijdsverschil de 10 jaar overtreft.
8. Het partnerpensioen zal niet uitstijgen boven hetgeen is toegestaan krachtens artikel 18b van de Wet op de loonbelasting 1964 en zal bij het ingaan niet meer bedragen dan 70% van het pensioengevende loon als bedoeld in dat artikel.

Kortingsbepaling

9. Het *fonds* keert niet meer aan garantie partnerpensioen uit, dan zou zijn uitgekeerd indien sprake zou zijn van opbouw van aanspraken voor het partnerpensioen.
10. Voor de toepassing van lid 9 worden ook de (gedeeltelijke) dienstjaren die als gevolg van waardeoverdracht zijn verkregen meegeteld. De voorwaarden genoemd in het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 9 augustus 2001 (nr. RTB2001/2390M) zijn van toepassing.
11. Indien een belanghebbende kan aantonen dat er sprake is van onvoldoende verzekering van nabestaandenpensioen over de dienstjaren die de deelnemer in Nederland heeft gewerkt, kunnen die jaren worden meegeteld als dienstjaren voor de toepassing van lid 9. Het maximumpercentage als genoemd in lid 8 bedraagt dan 50. De voorwaarden genoemd in het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 9 augustus 2001 (nr. RTB2001/2390M) zijn van toepassing.
12. De aanspraak op partnerpensioen ten behoeve van de *partner* van een (gewezen) deelnemer kan niet zonder diens toestemming bij overeenkomst tussen de (gewezen) deelnemer en het *fonds* of de *werkgever* worden verminderd, anders dan bij *afkoop* als bepaald in artikel 20 lid 2.

Artikel 8 Bijzonder partnerpensioen

1. Indien de overleden (gewezen) deelnemer na aanvang van de deelneming één of meermalen gehuwd dan wel als *partner* geregistreerd is geweest of een samenlevingsovereenkomst heeft gehad, maakt de *gewezen partner* aanspraak op bijzonder partnerpensioen.
2. Het bijzonder partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* overlijdt. Het bijzonder partnerpensioen eindigt op de laatste dag van de maand waarin de *gewezen partner* overlijdt.
3. Het bijzondere partnerpensioen is gelijk aan het partnerpensioen dat zou zijn verkregen indien de deelneming zou zijn geëindigd op de *scheidingsdatum*. Indien de *scheidingsdatum* ligt na de datum waarop de deelneming is geëindigd, treedt de beëindigingsdatum voor de toepassing van dit artikel voor de *scheidingsdatum* in de plaats.
4. Op het bijzonder partnerpensioen is het bepaalde in artikel 7 lid 7 van overeenkomstige toepassing.

5. De aanspraak op bijzonder partnerpensioen van elke opvolgende gerechtigde op (bijzonder) partnerpensioen wordt vastgesteld conform artikel 7, met uitzondering van het bepaalde in artikel 7 lid 4. Deze aanspraak wordt echter verlaagd met de aanspraak of aanspraken, waarop conform lid 3 van dit artikel recht zal bestaan voor de *gewezen partner(s)* indien:
 - a. de *gewezen partner(s)* met de deelnemer is of zijn gehuwd of als *partner* geregistreerd is of zijn geweest voor het begin van de deelneming, en het bepaalde in artikel 7 lid 6 op deze aanspraak niet van toepassing is geweest;
 - b. een *gewezen partner* aan wie een aanspraak op bijzonder partnerpensioen toekwam, inmiddels is overleden.
6. Aan de *gewezen partner* verschafft het *fonds* een bewijs van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen.
7. De vorige leden vinden geen toepassing, indien de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* en de *gewezen partner* bij voorwaarden betreffende het partnerschap of bij een schriftelijk gesloten overeenkomst met het oog op de scheiding afzien van een bijzonder nabestaandenpensioen. Deze voorwaarden zijn slechts geldig indien:
 - het *fonds* zich bereid heeft verklaard hiermee in te stemmen, en
 - bereid is een uit de afwijking voortvloeiend risico te dekken of het niveau van de uitkering aan te passen.
8. Een *gewezen partner* heeft het recht het bijzonder partnerpensioen te vervreemden aan een eerdere of latere *partner* van de overleden (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde*, mits: - het *fonds* bereid is een eventueel uit die overdracht voortvloeiende wijziging van het risico te dekken,
 - de vervreemding onherroepelijk is, en
 - de vervreemding wordt overeengekomen bij notarieel verleden akte.
9. Vanaf 1 januari 2006 wordt het bijzonder partnerpensioen voor de *gewezen aangemelde partner* opgebouwd, tenzij vóór 1 januari 2006: - sprake is van een scheiding, of
 - de *gewezen deelnemer* of *gepensioneerde* is overleden, of
 - de deelneming is geëindigd.
10. Ten aanzien van de *gewezen partner* die zich na het overlijden van de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* heeft aangemeld bij het *fonds* bestaat geen aanspraak op bijzonder partnerpensioen, indien aan de *partner* van de overleden (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* reeds een partnerpensioen als bedoeld in artikel 7 is toegekend.

Artikel 9 Wezenpensioen

1. Een wezenpensioen is een geldelijke, vastgestelde uitkering voor een (minderjarig) kind tot wie de overleden (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* als ouder in familierechtelijke betrekking stond.
2. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* overlijdt.
3. Het wezenpensioen eindigt op de laatste dag van de maand waarin het kind:
 - a. de 18-jarige leeftijd bereikt,

- b. de 27-jarige leeftijd bereikt, indien en zolang diens voor werkzaamheden beschikbare tijd grotendeels in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep, of
- c. eerder dan de leeftijd onder sub a dan wel sub b, overlijdt.
4. Indien sprake is van beëindiging van de werkzaamheden als bedoeld in lid 3 onder b om welke reden dan ook kan het wezenpensioen niet herleven.
5. Indien een (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* op of na 1 januari 2006 overlijdt, is het bedrag van het wezenpensioen voor elk kind 6,5% van de laatst vastgestelde *pensioengrondslag*.
6. Wezenpensioen dat wordt toegekend aan een volle wees wordt verdubbeld. Een volle wees is een kind van een overleden (gewezen) deelnemer, dat door diens overlijden ouderloos is geworden. Als volle wees wordt ook beschouwd het kind van de (gewezen) deelnemer waarover de andere ouder na het overlijden van de (gewezen) deelnemer de voogdij niet uitoefent wegens ontzetting of eerdere ontzetting uit de ouderlijke macht, of het kind van de (gewezen) deelnemer waarvan na het overlijden van de (gewezen) deelnemer ook de andere ouder komt te overlijden.
7. Het wegens overlijden van een (gewezen) deelnemer uit te betalen wezenpensioen conform lid 1 van dit artikel bedraagt in totaal bij vier of meer kinderen hoogstens 26% van de laatst vastgestelde *pensioengrondslag*.
8. Indien er sprake is van een maximum als bepaald in het vorige lid hebben de kinderen die op grond van dit artikel op enig moment op wezenpensioen recht kunnen doen gelden, recht op een gelijk deel van het totaal aan wezenpensioen als bepaald in het vorige lid.
9. Het wezenpensioen zal niet uitstijgen boven hetgeen is toegestaan krachtens artikel 18c van de Wet op de loonbelasting 1964, en met inbegrip van eventueel wezenpensioen uit hoofde van deelnemingsperioden van vóór 1 januari 2006 bij ingang nooit meer bedragen dan 14%, dan wel 28% in geval van volle wezen, van het pensioengevende loon als bedoeld in dat artikel.

Kortingsbepaling

10. Het *fonds* keert niet meer aan garantie wezenpensioen uit, dan zou zijn uitgekeerd indien sprake zou zijn van opbouw van aanspraken voor het wezenpensioen.
11. Voor de toepassing van lid 10 worden ook de (gedeeltelijke) dienstjaren die als gevolg van waardeoverdracht zijn verkregen meegeteld. De voorwaarden genoemd in het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 9 augustus 2001 (nr. RTB2001/2390M) zijn van toepassing.
12. Indien een belanghebbende kan aantonen dat er sprake is van onvoldoende verzekering van nabestaandenpensioen over de dienstjaren die de deelnemer in Nederland heeft gewerkt, kunnen die jaren worden meegeteld als dienstjaren voor de toepassing van lid 10. De voorwaarden genoemd in het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 9 augustus 2001 (nr. RTB2001/2390M) zijn van toepassing.

Artikel 10 Geen aanspraak op pensioen

1. De *nabestaande* die opzettelijk het leven van de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* heeft beroofd dan wel daaraan medeplichtig is, heeft geen aanspraak op nabestaandenpensioen.
2. In het geval de voorschriften die door dit reglement en de statuten worden opgelegd, niet worden nageleefd door de (gewezen) deelnemer dan wel de *pensioengerechtigde* gaat het recht op *pensioenaanspraken* en pensioenuitkeringen voor deze teniet, tenzij het bestuur op verzoek van de betrokkene anders beslist.

Artikel 11 Bodemloon en aanspraken

1. Het *bestuur* behoudt zich het recht voor om de wijze van vaststelling van het *bodemloon* te herzien, indien wijzigingen met een blijvend verhogend of verlagend karakter in de AOW-uitkering optreden, waardoor de wijzigingen, al dan niet cumulatief, substantieel afwijken van de *loontrend*.
2. Indien en zolang het *gemiddeld pensioenloon* van een deelnemer lager is dan of gelijk is aan het *bodemloon*, vindt over de betreffende *loondagen* geen opbouw van *pensioenaanspraken* plaats.

HOOFDSTUK III KEUZEMOGELIJKHEDEN PENSIOENOPBOUW

Artikel 12 Verevening ouderdomspensioen na scheiding

1. Dit artikel is van toepassing indien en voor zover de Wet verevening *pensioenrechten* bij *scheiding* (WVP) van toepassing is. In de WVP wordt onder *scheiding* verstaan: echtscheiding, *scheiding* van tafel en bed en beëindiging van het geregistreerd partnerschap, anders dan door dood of vermissing.
2. De *gewezen partner* krijgt een aanspraak op uitbetaling van een gedeelte van elke uit te betalen termijn van het jaarlijkse ouderdomspensioen, mits het *fonds* binnen 2 jaar na de *scheidingsdatum* de wettelijk voorgeschreven meldingsformulieren heeft ontvangen.
3. De aanspraak op uitbetaling bedraagt de helft van het ouderdomspensioen waarop aanspraak zou hebben bestaan indien de (gewezen) deelnemer of *gepensioneerde* uitsluitend gedurende de periode van deelneming tussen de huwelijksluiting en de *scheidingsdatum* zou hebben deelgenomen aan de pensioenregeling, vermeerderd met de daarop verleende toeslagen als bedoeld in artikel 17.
4. Bij huwelijkske voorwaarden in geval van een huwelijk dan wel voorwaarden bij geregistreerd partnerschap of in een schriftelijke overeenkomst met het oog op de *scheiding* kan worden afgeweken van het gestelde in de leden 2 en 3 wat betreft de periode van deelneming die bij de berekening in aanmerking wordt genomen en wat betreft het percentage dat aan de *gewezen partner* wordt toegekend. De voorwaarden zoals gesteld in de WVP zijn van toepassing.
5. Bij huwelijkske voorwaarden in geval van een huwelijk, voorwaarden bij geregistreerd partnerschap of een schriftelijke overeenkomst met het oog

op de scheiding, kan worden overeengekomen dat het recht van de *gewezen partner* op uitbetaling van een deel van het ouderdomspensioen, tezamen met het recht op bijzonder nabestaandenpensioen, wordt geconverteerd in een recht op eigen ouderdomspensioen op naam van de *gewezen partner*, onder de voorwaarden als omschreven in artikel 5 WVP. De conversie moet voor het fonds verzekeringstechnisch neutraal zijn.

De overeenkomst is slechts geldig indien het fonds daaraan schriftelijke goedkeuring geeft. Het *bestuur* kan aan de goedkeuring voorwaarden verbinden.

Artikel 13 Flexibele pensioendatum

1. Een (gewezen) deelnemer kan de aanvang van het ouderdomspensioen vervroegen of uitstellen. Dat wil zeggen dat het ouderdomspensioen ingaat voor of na de *pensioenleeftijd*, met ingang van de eerste dag van enige maand.

Vervroeging

2. Vervroeging is alleen toegestaan indien en voor zover:
 - a) de (gewezen) deelnemer gelijktijdig daarmee het dienstverband beëindigt. De (gewezen) deelnemer dient dit bij de aanvraag tot vervroeging uitdrukkelijk te verklaren. Indien gelijktijdig met de vervroeging een vroegpensioenuitkering wordt ontvangen, zal de totale uitkering niet meer bedragen dan 85% van het pensioengevend loon als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964.
 - b) gelijktijdig met het ouderdomspensioen het in artikel 30 omschreven aanvullend ouderdomspensioen ingaat.
 - c) Gelijktijdig met het ouderdomspensioen het vroegpensioen zoals opgebouwd op basis van het Reglement Vroegpensioen voor Bouwplaatswerknemers, het Reglement Vroegpensioen voor het UTA-personeel in het Bouwbedrijf, het Reglement Vroegpensioen Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo- /vloerenbedrijf, het Reglement Vroegpensioen Sector Timmerfabrieken of het Reglement Vroegpensioen Natuursteenbedrijf ingaat.
3. Vervroeging van het ouderdomspensioen mag er niet toe leiden dat het totale jaarlijkse *pensioen* lager wordt dan het bij of krachtens de Pensioenwet vastgestelde bedrag voor *afkoop*.
4. Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor vervroeging, dan heeft deze de mogelijkheid om te kiezen voor een in aanvang tijdelijk hogere ouderdomspensioenuitkering waarbij de aanvang van de vervolgens lagere uitkering niet gelegen mag zijn na de *pensioenleeftijd*. De gemaakte keuze op de pensioendatum is onherroepelijk. Als voorwaarde bij deze keuze geldt dat de lagere jaarlijkse uitkering niet minder mag bedragen dan 75% van de hogere uitkering, met dien verstande dat op de hogere jaarlijkse uitkering maximaal tweemaal de *AOW-uitkering* buiten beschouwing gelaten mag worden.

Uitstel

5. Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor uitstel, dan kan het ouderdomspensioen niet later ingaan dan met ingang van het moment waarop:
 - a. het dienstverband van de (gewezen) deelnemer (naar rato) is beëindigd;
 - b. het ouderdomspensioen de grens van 100% als bedoeld in artikel 6 lid 4 bereikt;
 - c. de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de 70-jarige leeftijd is bereikt.
6. Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor vervroeging dan wel uitstel, zal de hoogte van het ouderdomspensioen actuariel worden herberekend op basis van de actuariële grondslagen en methoden die op het moment van pensionering bij het *fonds* in gebruik zijn. De geldende procentuele korting bij vervroeging of vermeerdering bij uitstel is opgenomen in **bijlage 1**.
7. Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor vervroeging dan wel uitstel, is de toestemming van de *partner* vereist, tenzij het recht op pensioenverevening is uitgesloten overeenkomstig de Wet verevening *pensioenrechten* bij scheiding. De gemaakte keuze is onherroepelijk.
8. De deelnemer kan het ouderdomspensioen gedeeltelijk laten ingaan indien:
 - sprake is van vervroeging, en
 - voor zover de deelnemer het dienstverband beëindigt voor het deel waarvoor het ouderdomspensioen zal ingaan.

Artikel 14 Uitrust op pensioendatum

1. De (gewezen) deelnemer kan op de pensioendatum kiezen voor uitrust van het partnerpensioen dat met ingang van 1 januari 2006 is opgebouwd, voor een verhoging van het ouderdomspensioen. Indien sprake is van een partner, dan is de instemming van deze partner vereist.
2. De gemaakte keuze voor uitrust is onherroepelijk. Uitrust geschiedt op basis van de actuariële grondslagen en methoden die op het moment van uitrust bij het *fonds* in gebruik zijn. De geldende procentuele vermeerdering van de hoogte van het *pensioen* is opgenomen in **bijlage 2**.
3. Indien de (gewezen) deelnemer 3 maanden voor de pensioendatum geen keuze voor uitrust als bedoeld in lid 1 aan het *fonds* kenbaar heeft gemaakt, dan kan geen uitrust meer plaatsvinden.

Artikel 15 Waardeoverdracht

1. Waardeoverdracht betreft een handeling waarbij de waarde van opgebouwde *pensioenaanspraken* wordt aangewend ten behoeve van:
 - andere *pensioenaanspraken* bij dezelfde of een andere pensioenuitvoerder, of
 - dezelfde *pensioenaanspraken* bij een andere pensioenuitvoerder.

Uitgaande waardeoverdracht

2. Bij individuele beëindiging van de deelneming, anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum, zal op verzoek van de gewezen deelnemer

de waarde van de *pensioenaanspraken* door het fonds worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever onder de voorwaarden en met inachtneming van de termijnen zoals gesteld bij of krachtens de Pensioenwet. De waarde van de pensioenaanspraken wordt berekend volgens de krachtens de Pensioenwet vastgestelde procedures en rekenregels.

3. Het *fonds* is niet verplicht de waarde van *pensioenaanspraken* over te dragen indien de financiële toestand van het fonds dit, naar het oordeel van De Nederlandsche Bank, niet toelaat of indien niet wordt voldaan aan de met betrekking hiertoe in de Pensioenwet gestelde voorwaarden.

Inkomende waardeoverdracht

4. Het *fonds* zal de door de pensioenuitvoerder van de oude werkgever aan het *fonds* overgedragen waarde van *pensioenaanspraken* aanwenden voor het verwerven van *pensioenaanspraken* overeenkomstig het in de Pensioenwet bepaalde. De waarde van de *pensioenaanspraken* wordt berekend volgens de krachtens de Pensioenwet vastgestelde procedures en rekenregels.
5. De deelnemer dient de wens tot waardeoverdracht binnen 6 maanden na aanvang van de deelneming in het *fonds* schriftelijk aan het *fonds* kenbaar te maken.
6. Het *fonds* is bevoegd, dan wel verplicht om uitvoering te geven aan waardeoverdracht met inachtneming van de in de Pensioenwet genoemde voorwaarden.

HOOFDSTUK IV PENSIOEN EN UITKERING

Artikel 16 Pensioenuitkering

1. Een pensioenuitkering betreft de (nog te verrichten) betaling van pensioen of enige andere uitkering door het *fonds* aan de pensioengerechtigde;
2. Het *bestuur* kent uiterlijk 3 maanden voor de pensioendatum de pensioenuitkering toe op basis van een aanvraag die door of vanwege de belanghebbende schriftelijk is ingediend, onder bijvoeging van de stukken die door het *bestuur* voor de toekenning van de pensioenuitkering nodig worden geacht.
3. Het *bestuur* is bevoegd een pensioenuitkering uit eigen beweging toe te kennen, indien de aanvraag om *pensioen* achterwege is gebleven.
4. Het jaarlijkse *pensioen* wordt uitgekeerd in twaalf gelijke maandelijkse termijnen met een vakantietoeslag in de maand mei. De pensioenuitkering vindt plaats aan het eind van iedere kalendermaand waarover aanspraak op *pensioen* bestaat.
5. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de pensioenuitkeringen over de periode van juni tot en met mei voorafgaande, vermenigvuldigd met het vakantietoeslagpercentage als bepaald in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
Indien een *pensioengerechtigde* overlijdt, wordt na het overlijden de vakantietoeslag uitgekeerd naar rato van het aantal maanden waarover *pensioen* is uitgekeerd, maar nog geen vakantietoeslag. Deze vakantietoeslag wordt bepaald op basis van de pensioenuitkering van de maand waarin de *pensioengerechtigde* is overleden.

6. Voor de pensioenuitkeringen geldt dat de *pensioenaanspraken* zodanig worden vastgesteld dat het bedrag van de gezamenlijke uitkeringen niet hoger zal zijn dan 100% van het pensioengevend loon als bedoeld in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964. Bij de toepassing van dit lid wordt in geval van een ouderdomspensioen het bepaalde in artikel 18d lid 1 onder b van de Wet op de loonbelasting 1964 in acht genomen.
7. Het bepaalde in lid 6 vindt geen toepassing voor de herberekening van het *pensioen* ten gevolge van de keuze voor een tijdelijk hogere ouderdomspensioenuitkering volgens artikel 13 lid 4, uitruil conform artikel 14 of waardeoverdracht volgens artikel 15.
8. Het *fonds* behoudt het recht op *afkoop* volgens artikel 20.

Artikel 17 Toeslagverlening

1. Op de *pensioenrechten* en *pensioenaanspraken* wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de hoogte van de *loontrend* van het afgelopen kalenderjaar. Het *bestuur* beslist evenwel jaarlijks in hoeverre *pensioenrechten* en pensioenaanspraken worden aangepast.
2. Ten aanzien van het in hoofdstuk VIII (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”) bepaalde wordt op de uitkeringen ingevolge artikel 38 (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”) en artikel 39 (“Invaliditeitspensioen”) van het voormelde hoofdstuk jaarlijks *toeslag* verleend van maximaal de hoogte van de *loontrend* van het afgelopen kalenderjaar zoals bepaald in de van toepassing zijnde CAO van de in artikel 1 genoemde bedrijfstakken. Het *bestuur* beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de hiervoor genoemde worden aangepast. De in hoofdstuk VIII (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”) van het Pensioenreglement bepaalde voorwaardelijke toeslagverlening wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
3. Deze voorwaardelijke toeslagverlening, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel, wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. Daarnaast is voor deelnemers een bestemmingsreserve gevormd welke wordt gefinancierd door een opslag in de premie.
4. De toeslagverlening vindt jaarlijks op en met ingang van 1 januari plaats, indien en voor zover de financiële middelen dat naar het oordeel van het *bestuur* toelaten. Nadat het *bestuur* de adviserend actuaaris heeft gehoord, besluit het *bestuur* of tot toeslagverlening kan worden overgegaan. Het beleid zoals door het *bestuur* is vastgesteld in **bijlage 3** geldt hierbij als leidraad.
5. Toeslagverlening in een jaar biedt geen garantie voor toeslagverlening in een volgend jaar.

Artikel 18 Extra uitkeringen

Het *bestuur* is bevoegd tot vaststelling en betaalbaarstelling van extra uitkeringen, indien de financiële positie van het *fonds* zulks toelaat.

Artikel 19 Kortingsbepaling

1. Het *fonds* kan opgebouwde *pensioenaanspraken* en *pensioenrechten* uitsluitend verminderen indien:
 - a. de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt;
 - b. het *fonds* niet in staat is binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen door waarden te dekken zonder dat de belangen van (gewezen) deelnemers, *pensioengerechtigden* of de *werkgever*, onevenredig worden geschaad;
 - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het kortetermijnherstelplan, bedoeld in artikel 140 van de Pensioenwet.
2. Het *fonds* informeert de (gewezen) deelnemers, *pensioengerechtigden* en de *werkgever* schriftelijk over het besluit tot vermindering van *pensioenaanspraken* en *pensioenrechten*.
3. De vermindering van *pensioenaanspraken* en *pensioenrechten* kan op zijn vroegst een maand nadat de (gewezen) deelnemers, *pensioengerechtigden*, *werkgever* en de toezichthouder als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet hierover zijn geïnformeerd, worden gerealiseerd.

Artikel 20 Afkoop

1. In afwijking van artikel 5 lid 5 is afkoop van kleine pensioenen mogelijk onder de voorwaarden vermeld in dit artikel. Door afkoop verliezen pensioenaanspraken en pensioenrechten hun pensioenbestemming.
2. Het fonds heeft het recht om op zijn vroegst 2 jaar na beëindiging van de deelneming de opgebouwde aanspraken van een gewezen deelnemer af te kopen, indien de hoogte van de premievrije aanspraak op de opgebouwde pensioenaanspraken onder de wettelijke afkoopgrens ligt. De afkoop vindt plaats binnen 6 maanden na de genoemde periode van 2 jaar.
3. Indien de deelneming is beëindigd binnen 2 jaar voor de pensioendatum heeft het fonds het recht de opgebouwde pensioenaanspraken af te kopen op de pensioendatum. De afkoop vindt plaats binnen zes maanden na de pensioendatum.
4. Na het verstrijken van de termijn van 2 jaar en 6 maanden als bedoeld in voorgaande leden is het fonds uitsluitend bevoegd tot afkoop indien de gewezen deelnemer of gepensioneerde daarmee instemt.
5. De afkoopsom is gelijk aan de contante waarde van het betreffende pensioen welke wordt berekend op grond van de actuariële grondslagen en methoden die op het moment van afkoop van de pensioenaanspraken, op de pensioenuitkering bij het fonds in gebruik zijn, aan de hand van door het fonds vast te stellen formules. In bijlage 4 zijn de door het fonds gehanteerde afkoopfactoren vastgelegd.
6. Het fonds heeft het recht jegens de (gewezen) partner om een aanspraak op (bijzonder) partnerpensioen af te kopen binnen de in de Pensioenwet genoemde termijn indien de uitkering op jaarbasis minder bedraagt dan de wettelijke afkoopgrens.

7. Na afkoop van de opgebouwde aanspraken kan door de gewezen deelnemer of nabestaande geen enkel recht worden ontleend aan de periode van deelneming waarop de opgebouwde aanspraken betrekking hadden.
8. Dit artikel is niet van toepassing indien de gewezen deelnemer binnen 2 jaar na beëindiging van de deelneming een procedure tot waardeoverdracht is begonnen.

HOOFDSTUK V PREMIE EN BIJZONDERE PENSIOENOPBOUW

Artikel 21 Premie

1. Over iedere loondag is, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, premie verschuldigd conform dit artikel.
2. Indien de arbeidsduur die tussen de deelnemer en werkgever is overeengekomen minder dan de normale arbeidsduur bedraagt, dan is sprake van een deeltijdienstverband. De aanlevering en de betaling van de premie geschiedt met inachtneming van het bepaalde in artikel 22 lid 1 van dit reglement.
3. De premie:
 - a. voor de in het pensioenreglement en uitvoeringsreglement omschreven regelingen bedraagt een percentage van de premiegrondslag.
 - b. voor de aanvullingsregeling als bedoeld in artikel 30 van het pensioenreglement (“aanvullingsregeling voor de deelnemer die is geboren na 1949”) bedraagt een percentage van de premiegrondslag dat geldt op grond van de CAO als bedoeld onder de begripsbepaling van overeengekomen vast loon in dit reglement.
 - c. voor de regeling Vroegpensioen voor de Bouwplaatswerknemers en de premie voor de regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor UTA-werknemers in het Bouwbedrijf bedraagt een percentage van het pensioenloon.
 - d. voor de UTA-werknemers in het Bouwbedrijf die een pensioenloon hebben dat meer bedraagt dan het maximum pensioenloon bedraagt een percentage van het pensioenloon. De premie wordt geheven over het in de loonperiode geldende pensioenloon van de in de vorige volzin bedoelde werknemers tot ten hoogste € 82.439,67. Dit maximum op 1 januari 2011 wordt in de daaropvolgende jaren jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de loontrend over het voorafgaande kalenderjaar.”
 - e. voor het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt een percentage van de premiegrondslag dat geldt op grond van de CAO als bedoeld onder de begripsbepaling van overeengekomen vast loon in dit reglement.
 - f. De premiepercentages worden jaarlijks voor aanvang van het kalenderjaar vastgesteld door het bestuur gehoord de adviserend actuaaris conform het vastgestelde beleid dat is opgenomen in de bij dit reglement gevoegde **bijlage 5**.
4. De premie als bedoeld in lid 3 van dit artikel, is verschuldigd overeenkomstig de verdeling die op grond van de CAO als bedoeld onder de begripsbepaling van overeengekomen vast loon tussen de werkgever en de werknemer geldt. Indien het loon van die werknemer niet krachtens één van de op grond van de CAO als bedoeld onder de begripsbepaling van overeengekomen vast loon

is vastgesteld, is het aan de werkgever en werknemer om de verdeling van het aandeel in de premie te regelen in de arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is. De werkgever mag het werknemersdeel van de door hem verschuldigde premie inhouden op het door hem aan de werknemer verschuldigde loon.

5. Er is geen premie verschuldigd:
 - a. indien de verplichting tot deelneming is geëindigd, tenzij anders is overeengekomen;
 - b. voor zover de deelnemer conform artikel 9 van het Uitvoeringsreglement van de verplichting tot deelneming is vrijgesteld;
 - c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioenleeftijd bereikt.

Artikel 22 Premiebetaling

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer over de loonperiode, op grond van artikel 21 lid 3 van dit reglement verschuldigde premie met inbegrip van het werknemersdeel op een door het bestuur aan te geven wijze aan te leveren en te betalen.
2. De zelfstandige en de vrijwillige voortzetter zijn verplicht, op een door het bestuur aan te geven wijze, het werknemersdeel en het werkgeversdeel van de premie aan te leveren en te betalen.
3. Ingeval een werkgever, een zelfstandige of een vrijwillige voortzetter door of namens het fonds schriftelijk is aangemaand tot voldoening van een achterstallige premie, is het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel ten aanzien van de betrokken premie niet langer van toepassing. In dat geval kan de voldoening alleen nog geschieden op de in de aanmaning aangegeven wijze.
4. Is een premie niet binnen 14 dagen na het einde van de loonperiode voldaan, dan is door de premieplichtige tevens wettelijke rente over de premie verschuldigd. De achterstallige premies en de daarop in rekening gebrachte rente worden vermeerderd met een door het bestuur vast te stellen boetepcentage. Tevens zijn alle overige kosten die door het fonds zijn gemaakt ter invordering van niet-tijdig betaalde premies aan het fonds verschuldigd. Het bestuur is bevoegd in bijzondere gevallen geheel of gedeeltelijk af te zien van het in rekening brengen van de rente en/of boete en/of overige invorderingskosten.
5. Is een premie, verschuldigd voor en/of door een deelnemer, onbetaald gebleven, dan kan betaling van die premie niet meer leiden tot het verwerven of het toekennen van pensioenaanspraken in wat voor zin dan ook, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel. Het bestuur is bevoegd in bijzondere gevallen van het in dit lid bepaalde af te wijken.
6. Slechts indien en voor zover de voor en/of door de deelnemer verschuldigde premie volledig is voldaan, bestaat de aanspraak op de in het pensioenreglement genoemde aanspraken. Indien niet volledig aan de premiebetalingsverplichting is voldaan worden pensioenaanspraken verstrekt naar rato van de in totaal voor en door de deelnemer betaalde premie. Hiervan wordt slechts afgeweken onder de

in lid 8 van dit artikel genoemde voorwaarden en op de daar aangegeven wijze. In aanvulling op het voormelde worden de regelingen als genoemd in artikel 21 lid 3 onder b,c,d en e slechts toegekend indien en voor zover er wordt voldaan aan de voorwaarden.

7. Indien de in artikel 21 lid 3 bedoelde premie, voor een deelnemer wordt voldaan door een andere premiebetaler dan bedoeld in lid 1 en lid 2 van dit artikel, worden conform dit lid pensioenaanspraken verstrekt naar rato van de hoogte van de door de premiebetaler afgedragen premie.
8.
 - a. De werknemer voor wie vanaf 1 januari 2007 buiten zijn schuld geen premie wordt afgedragen en voor wie als gevolg daarvan geen pensioenaanspraken worden geboekt, kan in principe aanspraak maken op bijboeking van die pensioenaanspraken.
 - b. Indien er sprake is van toepassing van artikel 61 van de Werkloosheidswet bestaat geen aanspraak op de in sub a van dit lid bedoelde bijboeking.
 - c. Om in aanmerking te komen voor de in sub a van dit lid bedoelde bijboeking dient de werknemer een daartoe strekkende aanvraag bij het fonds in te dienen.
 - d. De werknemer dient ten genoegen van het bestuur aan te tonen, dan wel te doen aantonen:
 - het bestaan van het dienstverband waaraan hij zijn aanspraken ontleent en
 - de omvang van zijn aanspraken jegens het fonds uit dit dienstverband;
 - dat hem niet bekend was dat zijn werkgever geen of te weinig premie heeft afgedragen;
 - dat hij zich direct bij het fonds heeft gemeld zodra hem bekend werd dat zijn werkgever geen of te weinig premie heeft afgedragen.

Ziekte

9. Voor een werknemer voor wie op grond van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt, is het uurloon gelijk aan het uurloon dat de werknemer direct voorafgaande aan de ziekte zou hebben verdiend. Hierbij wordt het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het percentage dat is vastgesteld in de van toepassing zijnde CAO, als bedoeld in artikel 2 onder het begrip “loon, overeengekomen vast”, ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte.

Arbeidsongeschiktheid

10.
 - a. De werkgever is verplicht om indien en voor zover de werknemer en de werkgever bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/ WIA overeenkomen dat de werknemer de normale arbeidsduur werkt, maar als gevolg van een handicap tegen een lager uurloon dan het uurloon dat overeenkomt met hetgeen de werknemer in hetzelfde beroep zou hebben verdiend bij volledige arbeidsongeschiktheid, premie zoals beschreven onder sub c van dit lid te betalen.
 - b. Bij het van toepassing worden van het bepaalde onder a van dit lid en bij iedere wijziging in het overeengekomen uurloon wordt voor de werknemer de arbeidsongeschiktheids-breuk vastgesteld. De teller van deze breuk is gelijk

aan het op de vaststellingsdatum voor de werknemer geldende uurloon en de noemer aan het uurloon dat overeenkomt met hetgeen de werknemer in hetzelfde beroep zou hebben verdiend bij volledige arbeidsgeschiktheid.

- c. De premie is gelijk aan het product van:
 - a. de arbeidsgeschiktheids-breuk en
 - b. de premie, die ten aanzien van de werknemer conform artikel 21 verschuldigd is, indien voor de berekening van die bijdrage uitgegaan wordt van het uurloon dat overeenkomt met hetgeen de werknemer in hetzelfde beroep zou hebben verdiend bij volledige arbeidsgeschiktheid en het daarbij behorende pensioenloon.

Artikel 23 Premie en aanspraken bij deeltijddienstverband

1. Indien de arbeidsduur die tussen de deelnemer en werkgever is overeengekomen minder dan de normale arbeidsduur bedraagt, dan is sprake van een deeltijddienstverband.
2. Indien sprake is van een deeltijddienstverband, een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur of van de normale arbeidsduur, wordt voor de deelnemer een deeltijdfactor afgeleid. De deeltijdfactor wordt vastgesteld op basis van het dienstverband over een termijn van 2 kalenderhalfjaren.
3. De premie is gelijk aan de deeltijdfactor vermenigvuldigd met de premie die ten aanzien van de deelnemer verschuldigd is, indien voor de berekening van die bijdrage uitgegaan wordt van de voor hem geldende normale arbeidsduur.
4. Voor de berekening van de pensioenen, behoudens het bepaalde in hoofdstuk VIII ("Arbeidsgeschiktheidspensioen") wordt uitgegaan van de pensioengrondslag behorende bij de normale arbeidsduur vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.
5. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing indien ingevolge de arbeidsovereenkomst door de werkgever over minder uren wordt uitbetaald dan arbeid wordt verricht. Het aantal per week uitbetaalde uren treedt dan in de plaats van de in lid 2 van dit artikel bedoelde geldende arbeidsduur.
6. In afwijking van hetgeen gesteld in de vorige leden, wordt voor de vaststelling van het partnerpensioen als bedoeld in artikel 7, het wezenpensioen als bedoeld in artikel 9 en het recht op premievrije pensioenopbouw in verband met arbeidsgeschiktheid als bedoeld in artikel 26, de deeltijdfactor bepaald over een referentieperiode die wordt vastgesteld op basis van de bij de administratie van het fonds vastgelegde gegevens.

Artikel 24 Pensioenopbouw naast pensioenuitkering

1. Indien een deelnemer reeds een pensioenuitkering van het fonds ontvangt, kan deze daarnaast aanspraken voor het ouderdompensioen en het nabestaandenpensioen opbouwen. De deelnemer kan niet opnieuw aanvullend ouderdompensioen als bedoeld in artikel 30 of de aanvulling als bedoeld in het Vroegpensioenreglement Bouwbedrijf of het toepasselijk reglement voor de UTA-werknemer, opbouwen.

2. De keuze die de deelnemer heeft gemaakt op grond van artikel 13 en/of artikel 14, geldt onverkort.
3. De pensioenopbouw naast de pensioenuitkering geeft geen recht op vrijwillige voortzetting als bedoeld in artikel 27.
4. Pensioenuitkeringen die voortvloeien uit de pensioenopbouw naast een pensioenuitkering worden met de pensioenuitkering naast de pensioenopbouw tot één uitkering samengevoegd.

Artikel 25 Pensioenopbouw tijdens ziekte

1. De deelnemer die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, maakt aanspraak op premievrije bijboeking. De werkgever dient daartoe een gereduceerde premie te betalen.
2. De pensioenopbouw bedraagt ten hoogste 100%. Indien het loon volledig wordt doorbetaald dan geldt geen premievrije bijboeking.
3. Voor de deelnemer die recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte geldt het uurloon dat de deelnemer vóór de periode van loondoorbetaling bij ziekte verdiende, en wordt het aantal gewerkte uren verlaagd naar het aantal dat in de van toepassing zijnde CAO ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte is overeengekomen.
4. De premievrije bijboeking tijdens ziekte stopt uiterlijk op de pensioendatum.

Artikel 26 Premievrije pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De deelnemer die een uitkering ontvangt krachtens de WIA of de WAO kan een verzoek tot premievrije bijboeking indienen bij het fonds.
2. Nadat het fonds het verzoek van de deelnemer heeft ingewilligd, wordt aan de deelnemer (gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling verleend. Uitgaande van de aanspraken die zouden zijn verkregen bij de normale arbeidsduur die voor de deelnemer geldt, ontvangt de deelnemer een premievrije bijboeking van:
 - a. 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65% - 100% in de zin van de WIA; 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45% - 65% in de zin van de WIA; 25% bij een arbeidsongeschiktheid tot 35% - 45% in de zin van de WIA; of
 - b. 100% bij een arbeidsongeschiktheid van 65% - 100% in de zin van de WAO; 50% bij een arbeidsongeschiktheid van 45% - 65% in de zin van de WAO; 25% bij een arbeidsongeschiktheid van 25% - 45% in de zin van de WAO.
3. Met ingang van de dag dat aan de deelnemer premievrije aanspraken worden toegekend, geldt het laatst vastgestelde pensioenloon dat halfjaarlijks per 1 januari en 1 juli wordt herzien met de loontrend. In deze herziening worden mede begrepen de loonsverhogingen waarop betrokkene nog aanspraak zou hebben gehad tot en met het niveau van vakvolwassene voor de functie waarin hij tot voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam was. Ten aanzien van de aanspraken op ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen opgebouwd, geldt dat deze worden verminderd tot 48% daarvan.

4. Over een periode die ligt voor 1 jaar vóór de ontvangst van de aanvraag, worden geen aanspraken toegekend.
5. Indien de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur vindt vaststelling van de aanspraken plaats met inachtneming van het bepaalde in artikel 23.
6. Indien geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid en de deelneming om die reden eindigt, bestaat premievrije aanspraak op de opgebouwde aanspraken overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 lid 4.
7. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de deelnemer die geen aanspraak op een uitkering krachtens de WIA of WAO heeft in verband met de omstandigheid dat hij niet ingevolge de WIA of WAO is verzekerd, maar wel wegens arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de voormalige Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz) of krachtens een niet bij wet geregelde verzekering tegen inkomensverlies wegens arbeidsongeschiktheid.
8. Het bestuur kan, wanneer het zulks nodig acht, in verband met het in de vorige volzin bepaalde een geneeskundig of een loonkundig onderzoek doen instellen, zowel binnen als buiten Nederland. De deelnemer is verplicht aan een zodanig onderzoek zijn volledige medewerking te verlenen.
9. De deelnemer die aanspraak heeft op een uitkering krachtens een niet bij de wet geregelde verzekering tegen inkomensverlies wegens arbeidsongeschiktheid is verplicht, zo dikwijls het bestuur zulks nodig acht, een bewijs van de mate van arbeidsongeschiktheid te overleggen. Bij niet-nakoming van deze verplichting verliest de deelnemer zijn recht op bijboeking van de aanspraken als in dit artikel bepaald.
10. Het bestuur is bevoegd om in bijzondere gevallen aan een deelnemer die een uitkering krachtens de WIA of de WAO ontvangt, maar die aan het bepaalde in voorgaande leden geen aanspraak op voortzetting van opbouw van pensioenaanspraken zonder premiebetaling kan ontlenen, dit recht niettemin geheel of ten dele toe te kennen.
11. De deelneming en opbouw van pensioenaanspraken zonder premiebetaling wordt beëindigd indien de deelnemer gebruik maakt van het recht op waardeoverdracht volgens artikel 15.
12. De deelneming door middel van premievrije bijboeking eindigt:
 - a. zodra de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid eindigt;
 - b. uiterlijk op de pensioendatum.

Artikel 27 Vrijwillige voortzetting, verlof en pensioenopbouw

1. Indien de verplichte deelneming anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum eindigt, kan het bestuur op verzoek van de gewezen deelnemer toestaan dat hij de deelneming direct aansluitend vrijwillig voortzet voor een periode van maximaal 3 jaar, met inachtneming van het daaromtrent bepaalde bij of krachtens de wet inclusief de fiscale wet- en regelgeving.
2. Indien en voor zover de deelnemer van zijn recht op verlof ingevolge de Wet arbeid en zorg gebruik maakt, kan het bestuur op verzoek van de deelnemer

- toestaan dat pensioenaanspraken worden verleend over de verlofperiode, indien en voor zover de premie door de deelnemer aan het fonds wordt voldaan. Gedurende het verlof wordt dan uitgegaan van een pensioengrondslag en premiegrondslag zoals die zouden hebben gegolden direct voorafgaande aan het verlof.
3. Het bestuur kan, onverminderd het hierna bepaalde, voorwaarden verbinden aan het inwilligen van het verzoek als bedoeld in leden 1 en 2. Het verzoek tot vrijwillige voortzetting dient binnen 3 maanden na de beëindiging van de verplichte deelneming schriftelijk bij het bestuur te zijn ingediend.
 4. De vrijwillige voortzetting als bedoeld in lid 1 kan door een deelnemer of het bestuur worden beëindigd door een aangetekend schriftelijk verzoek daartoe aan het bestuur respectievelijk de deelnemer te richten. De beëindiging gaat in met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de mededeling is ontvangen.
 5. De vrijwillige voortzetting eindigt in ieder geval indien de deelnemer op grond van de wet of een overeenkomst verplicht is tot deelneming in een pensioenfonds of een andere regeling. De vrijwillige voortzetting en de pensioenopbouw als bedoeld in leden 1 en/of 3 eindigen voorts bij het bereiken van de pensioendatum dan wel het eventuele eerdere moment waarop niet langer sprake is van verlof ingevolge de Wet arbeid en zorg.
 6. Indien de deelnemer die de deelneming vrijwillig voortzet binnen 3 maanden niet volledig heeft voldaan aan de verplichting tot premiebetaling van een opgelegde nota, wordt de deelneming geacht te zijn beëindigd en worden de opgebouwde pensioenaanspraken vastgesteld conform het bepaalde in artikel 5 lid 4.
 7. Ten aanzien van het in hoofdstuk VIII ("Arbeidsongeschiktheidspensioen") bepaalde geldt dat vrijwillige voortzetting/pensioenopbouw en verlof slechts mogelijk is indien en voor zover tevens sprake is van betaling van de in artikel 21 lid 3 ("Premie") omschreven premies en indien en voor zover sprake is van verzekering ingevolge de WIA, dan wel WAO.

HOOFDSTUK VI INFORMATIEVERPLICHTINGEN

Artikel 28 Informatieverplichtingen van de deelnemer

1. De (gewezen) deelnemer of gepensioneerde is verplicht om die gegevens aan het fonds te verstrekken die het bestuur noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de pensioenregeling.
2. De (gewezen) deelnemer of gepensioneerde is tevens verplicht mee te werken aan een nader onderzoek door of namens het fonds ter verificatie van de door hem verstrekte gegevens.
3. De (gewezen) deelnemer of gepensioneerde is in ieder geval verplicht om binnen 6 maanden aan het fonds schriftelijke opgave te doen, en de benodigde bewijsstukken te overleggen van:
 - het aangaan van een samenlevingsovereenkomst als bedoeld onder aangemelde partner;
 - het beëindigen van een samenlevingsovereenkomst of samenwoning als bedoeld onder aangemelde partner.

4. Het bestuur kan de gepensioneerde of pensioengerechtigde verplichten om minstens eenmaal per jaar een 'attestatie de vita' dan wel enig schriftelijk bewijs van in leven zijn van de bevoegde instantie, te overleggen.

Artikel 29 Informatieverplichtingen van het fonds

1. Het fonds informeert de (gewezen) deelnemer, (gewezen) partner en/of de pensioengerechtigde over de pensioenregeling. Op verzoek van de belanghebbende verstrekt het fonds het geldende pensioenreglement en uitvoeringsreglement, het jaarverslag en de jaarrekening van het fonds en alle overige informatie die de Pensioenwet of daarop berustende wet- en regelgeving voorschrijft.
2. De deelnemer wordt bij aanvang van de deelneming door het fonds over zijn rechten en plichten geïnformeerd volgens het bij of krachtens de Pensioenwet bepaalde. Het fonds is niet verplicht deze informatie te verstrekken, indien de deelnemer binnen 6 maanden na het einde van de deelneming wederom als deelnemer wordt aangemeld. In dat geval volstaat een schriftelijke mededeling aan de deelnemer over de aanmelding en over relevante tussentijdse wijzigingen.
3. Aan de deelnemer wordt jaarlijks een schriftelijke opgave gedaan van de opgebouwde pensioenaanspraken, de te bereiken pensioenaanspraken en de aan het voorafgaande kalenderjaar toe te rekenen waardeaan groei van pensioenaanspraken overeenkomstig artikel 3.127 van de Wet op de Inkomstenbelasting en de daarop berustende bepalingen. Tevens wordt de deelnemer jaarlijks geïnformeerd over de toeslagverlening.
4. Het bestuur kan de vaststellingen die in de schriftelijke opgave zijn opgenomen te allen tijde herzien, behoudens datgene waarop de deelnemer recht heeft krachtens de reglementen van het fonds. Van een dergelijke herziening wordt aan de deelnemer een schriftelijke opgave gedaan. Laatstgenoemde opgave kan tevens worden herzien.
5. Aan de gewezen deelnemer wordt na het einde van zijn deelneming een opgave verstrekt van zijn opgebouwde pensioenaanspraken. Tevens ontvangt de gewezen deelnemer informatie over de toeslagverlening, en alle overige informatie die de Pensioenwet of daarop berustende wet- en regelgeving voorschrijft. Aan de gewezen deelnemer wordt ten minste één keer in de 5 jaar een opgave verstrekt van zijn opgebouwde pensioenaanspraken en informatie over de toeslagverlening.
6. Aan de gewezen partner die een aanspraak op bijzonder nabestaandenpensioen verkrijgt, verstrekt het fonds een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraken op nabestaandenpensioen, informatie over de toeslagverlening en informatie die voor de gewezen partner specifiek van belang is. Aan de gewezen partner wordt voorts ten minste één keer in de vijf jaar een opgave van de opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen en informatie over de toeslagverlening verstrekt.
7. Aan de pensioengerechtigde wordt jaarlijks een opgave verstrekt van de pensioenuitkering en de opgebouwde pensioenaanspraken. Tevens wordt de pensioengerechtigde geïnformeerd over de toeslagverlening.

8. Het fonds administreert de deelnemingsjaren van de deelnemer op de wijze zoals de Wet op de loonbelasting 1964, de Pensioenwet en de bij deze wetten behorende uitvoeringsbesluiten, voorschrijven.
9. Het fonds informeert elk kwartaal schriftelijk de deelnemersraad wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van ten minste 5% van de totale door het fonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens wettelijke bepalingen geldende eisen met betrekking tot het minimaal vereist eigen vermogen van het fonds.

HOOFDSTUK VII BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 30 Aanvullingsregeling voor de deelnemer die is geboren na 1949 (55min-aanvullingsregeling)

1. Dit artikel vindt slechts toepassing ten aanzien van de deelnemer voor wie gedurende de in Tabel 1 genoemde referteperiodes, premie is betaald ten behoeve van de op de deelnemer van toepassing zijnde VUT-regeling dan wel de bij invoering van toepassing zijnde vroegpensioenregeling getroffen voorwaardelijke overgangsregeling(en) in die periodes.
2. De deelnemer die:
 - a. op 1 januari 2005 jonger is dan 55 jaar, én
 - b. ten minste één dag werknemer was in de zin van de voor hem geldende CAO gedurende de in Tabel 1 voor die CAO vermelde Referteperiode(n) 1 en 2, heeft, voor zover direct voorafgaande aan het bereiken van de voor hem geldende leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom D sprake is van deelneming dan wel van een daarop aansluitende verlofperiode wegens opname van spaartegoed uit een levensloopregeling of spaarloopregeling, aanspraak op aanvullend ouderdomspensioen met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.

Tabel 1: Referteperiodes en leeftijden per CAO

A	A	C	D
CAO	1 Referteperiode	Referteperiode 2	Leeftijd
1. Bouw	1-11-1999 tot 1-5-2000	1-7-2005 tot 1-1-2006	60 jaar
2. UTA-Bouw	1-10-1997 tot 1-4-1998	1-7-2005 tot 1-1-2006	62 jaar
3. Timmerindustrie	1-10-2001 tot 1-1-2002	1-7-2005 tot 1-1-2006	62 jaar
4. Afbouw	n.v.t.	1-7-2005 tot 1-1-2006	60 jaar
5. Natuursteen	n.v.t.	1-7-2005 tot 1-1-2006	60 jaar

3. a. In dit artikel wordt met een deelnemer gelijkgesteld degene die is vrijgesteld van de verplichting tot deelneming in het fonds ingevolge het Uitvoeringsreglement, maar die bijdrage betaalt ten behoeve van de financiering van het aanvullend ouderdomspensioen als bedoeld in dit artikel.
- b. In afwijking van het bepaalde in dit artikel komen ten aanzien van de CAO voor het Bouwbedrijf zogenoemde wakers en portiers niet in aanmerking voor aanvullend ouderdomspensioen als bedoeld in dit artikel.

4. Het aanvullend ouderdomspensioen als bedoeld in de leden 2 en 3 wordt op 1 januari 2006 vastgesteld op basis van de volgende formule, met dien verstande dat het aanvullend ouderdomspensioen niet lager dan 0 (nul) kan zijn:
 $[D - C \times (A - B)] \times 1,75\% \times PG \times F \times 1,08/OP\text{-factor}$

Tabel 2: Waarden van de in de bovenstaande formule gehanteerde letters per op 31 december 2005 voor de deelnemer geldende cao

	Bouw	UTA-Bouw	Timmerindustrie	Afbouw	Natuursteen
D					
Deelnemingsjaren:	40 jaar	40 jaar	36 jaar	40 jaar	40 jaar
C					
Correctiefactor:	1	1	4/3	1	1
A					
De leeftijd genoemd in tabel 1 kolom D:	60 jaar	62 jaar	62 jaar	60 jaar	60 jaar
B					
De leeftijd van de deelnemer op de laatste dag van de maand:	mei 2000	januari 1998	januari 2006	januari 2001	januari 1999
1,75%	Het aanvullingspercentage per jaar.				
PG	De voor de deelnemer op 31 december 2005 geldende vroegpensioengrondslag krachtens het op die datum voor de deelnemer geldende vroegpensioenreglement van het vroegpensioenfonds, respectievelijk in geval van dispensatie van de verplichte deelneming aan de <i>vroegpensioenregeling</i> de vroegpensioengrondslag die zou gelden indien geen sprake was van dispensatie, tot een <i>pensioenloon</i> niet hoger dan het op 31 december 2005 geldende <i>maximum pensioenloon</i> als bedoeld in het op die datum geldende reglement van het <i>fonds</i> als bedoeld in artikel 2 sub c van de Statuten.				
F	De door het <i>fonds</i> vast te stellen actuariële factor geldend op 31 december 2005 die afhankelijk is van de <i>vroegpensioenregeling</i> als bedoeld onder PG. Deze factor is opgenomen in de bij dit reglement gevoegde bijlage 6 .				
1,08	De opslag voor de vakantietoeslag				
OP-factor	De leeftijdsafhankelijke factor zoals opgenomen in de bij dit reglement gevoegde bijlage 6.				

Wederkerigheid vóór 1 januari 2006

5. De deelnemer die voldoet aan de in lid 2 sub a genoemde voorwaarde, en voldoet aan de in lid 2 sub b genoemde voorwaarde betreffende Referteperiode 2 behorende bij de CAO die op 31 december 2005 op hem van toepassing was, maar niet voldoet aan de in lid 2 sub b genoemde voorwaarde betreffende Referteperiode 1, heeft desondanks recht op aanvullend ouderdomspensioen, mits

hij in Referteperiode 1 van de op 31 december 2005 op hem van toepassing zijnde CAO ten minste één dag werknemer was in de zin van een CAO waarmee volgens Tabel 3 afspraken omtrent wederkerigheid zijn gemaakt.

Tabel 3: Overzicht afspraken inzake wederkerigheid

	Bouw	UTABouw	Timmerindustrie	Afbouw	Natuursteen	Schilders
Bouw	-	Ja	Ja	Ja	Nee	Ja
UTA-Bouw	Ja	-	Ja	Ja	Nee	Ja
Timmerindustrie	Ja	Ja	-	Nee	Nee	Nee
Afbouw	Ja	Ja	Nee	-	Nee	Nee
Natuursteen	Nee	Nee	Nee	Nee	-	Nee

Wederkerigheid vanaf 1 januari 2006

6. Voor de deelnemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de leden 2 en 3 en op of na 1 januari 2006 als werknemer werkzaam wordt onder de CAO waarmee volgens Tabel 3 afspraken omtrent wederkerigheid zijn gemaakt, wordt het aanvullend ouderdomspensioen als bedoeld in lid 4 opnieuw vastgesteld op het moment dat de deelnemer als werknemer werkzaam wordt onder die nieuwe CAO. Bij de vaststelling als bedoeld in de vorige volzin worden de waarden gebruikt behorende bij de nieuwe CAO waaronder de deelnemer werkzaam wordt, met dien verstande dat voor de letters B en C de waarden worden gebruikt behorende bij de CAO die op 31 december 2005 van toepassing was op de deelnemer.

Het in dit lid bedoelde aanvullend ouderdomspensioen wordt voorts toegekend met inachtneming van lid 9 tot en met 11 en het volgende:

- het deel van het aanvullend ouderdomspensioen dat is vastgesteld onder de oude CAO wordt toegekend op basis van de leeftijd in deze oude CAO (zie kolom D, Tabel 1). De toekenning geschiedt naar rato van het aantal jaren in de periode 1 januari 2006 tot uiterlijk 1 januari 2021 dan wel tot het bereiken van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd in de oude CAO zoals genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1 waarover in de oude CAO ten behoeve van de deelnemer een bijdrage is betaald voor de financiering van deze aanvullingsregeling;
- het deel van het aanvullend ouderdomspensioen dat is vastgesteld onder de nieuwe CAO wordt toegekend op basis van de leeftijd in deze nieuwe CAO (zie kolom D, tabel 1). De toekenning geschiedt naar rato van het aantal jaren in de periode 1 januari 2006 tot uiterlijk 1 januari 2021 dan wel tot het bereiken van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd in de nieuwe CAO zoals genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1 waarover in de nieuwe CAO ten behoeve van de deelnemer een bijdrage is betaald voor de financiering van deze aanvullingsregeling.

De rekenregels zoals door het bestuur vastgesteld in bijlage 7 onderdeel A, gelden als leidraad voor het berekenen van de hoogte van de aanspraak op de aanvullingsregeling na het maken van een overstap als bedoeld in dit lid.

Wederkerigheid vanaf 1 januari 2006: Schilders

7. Voor de deelnemer die aanspraak kan maken op aanvullend ouderdomspensioen voor werknemers geboren na 1949 ingevolge de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf en op of na 1 januari 2006 als werknemer werkzaam wordt in de CAO Bouwnijverheid als bouwplaatswerknemer of UTA-werknemer, wordt het aanvullend ouderdomspensioen vastgesteld op basis van de geldende rekenregels in de eerder genoemde pensioenregeling, met inachtneming van lid 9 tot en met 11 van dit artikel. De aanvulling bestaat uit één gedeelte dat wordt vastgesteld en uitgekeerd op basis van de pensioenregeling van BPF Schilders en één gedeelte dat wordt vastgesteld en uitgekeerd op basis van de pensioenregeling van het fonds. Bij het vaststellen van de hoogte van deze verschillende gedeeltes wordt rekening gehouden met de leeftijd waarop het gedeelte van de aanvulling wordt toegekend (60 jaar voor bouwplaatswerknemers, 62 jaar voor UTA-werknemers en 61 jaar en 4 maanden voor werknemers onder CAO Schilders). De rekenregels zoals door het bestuur vastgesteld in bijlage 7 onderdeel B, gelden als leidraad voor het berekenen van de hoogte van de aanspraak op de aanvullingsregeling na het maken van een overstap als bedoeld in dit lid.

Wederkerigheid vanaf 1 juli 2010: Schoonmaak

8. Voor de deelnemer die aanspraak kan maken op een aanvullend ouderdomspensioen voor werknemers geboren in de periode van 1 januari 1948 tot en met 31 december 1955 ingevolge de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (BPF SGB) en die op of na 1 juli 2010 ten gevolge van een verplichte overgang van de werkgever, omdat de werkgever onder de verplichtingstelling valt van het fonds, als werknemer werkzaam wordt in de CAO Bouwnijverheid als bouwplaatswerknemer of UTA-werknemer, wordt het aanvullend ouderdomspensioen vastgesteld op basis van de geldende rekenregels in de eerder genoemde pensioenregeling. Een deelnemer die aan de voorwaarden voldoet heeft recht op de aanvulling die zou volgen uit de aanvullingsregeling van BPF SGB indien de deelname aan deze regeling niet zou zijn beëindigd. Lid 9 tot en met 11 zijn van overeenkomstige toepassing. Indien en voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan, wordt de aanvulling toegekend en uitgekeerd door bpfBOUW op 60 jaar voor bouwplaatswerknemers en 62 jaar voor UTA-werknemers.
9. Ten aanzien van de deelnemers als bedoeld in Tabel 1 kolom A onder 1 tot en met 4 (Bouw, UTA-Bouw, Timmerindustrie en Afbouw), besluit het bestuur jaarlijks in de kalenderjaren tot en met 2020, indien en voor zover de middelen van het fonds zulks toelaten, of het in lid 2 bedoelde aanvullend ouderdomspensioen definitief wordt toegekend met ingang van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1 respectievelijk op de eerdere datum ten gevolge van vervroeging als bedoeld in artikel 13, voor zover zij in het volgende jaar naar verwachting zullen voldoen aan de voorwaarden als in lid 2 omschreven.

10. Voorts besluit het bestuur ten aanzien van de deelnemers als bedoeld in Tabel 1 kolom A onder 1 onder 1 tot en met 4 (Bouw, UTA-Bouw, Timmerindustrie en Afbouw), in het kalenderjaar 2020 indien en voor zover de middelen van het fonds zulks toelaten, of het in lid 2 bedoelde aanvullend ouderdomspensioen definitief wordt toegekend met ingang van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1, voor zover zij na 2020 zullen voldoen aan de in het eerste lid omschreven voorwaarden.
 11. De definitieve toekenning als bedoeld in het vorige lid geschiedt:
 - a. indien en voor zover sprake is van een niet benutte fiscale ruimte met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Voor de deelnemer als bedoeld in Tabel 1 kolom A onder 3 (Timmerindustrie) geldt hierbij dat jaren waarin sprake was van deelneming aan de pensioenregeling van het fonds dan wel van vrijstelling van deelneming op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in aanmerking kunnen worden genomen bij de vaststelling van de niet benutte fiscale ruimte; en
 - b. indien en voor zover ten behoeve van de deelnemer op de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1 respectievelijk op de eerdere datum ten gevolge van vervroeging als bedoeld in artikel 13, bijdrage wordt betaald voor de financiering van de op de deelnemer van toepassing zijnde aanvullingsregeling als bedoeld in dit artikel; en
 - c. naar rato van het aantal jaren in de periode vanaf 1 januari 2006 tot uiterlijk 1 januari 2021 dan wel tot het bereiken van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom D onder 1 waarover ten behoeve van de deelnemer bijdrage is betaald voor de financiering van de op de deelnemer van toepassing zijnde aanvullingsregeling als bedoeld in dit artikel.
 12. Ten aanzien van de deelnemers als bedoeld in Tabel 1 kolom A onder 5 (Natuursteen) wordt jaarlijks in de kalenderjaren tot en met 1 januari 2020 een deel van het in lid 2 bedoelde aanvullend ouderdomspensioen definitief toegekend:
 - a. voor zover zij vóór 1 januari 2021 de 60-jarige leeftijd bereiken: onder toepassing van de volgende breuk:
 A/B
 waarbij geldt dat:
 - A = 1, dan wel indien niet over het gehele kalenderjaar ten behoeve van de deelnemer bijdrage is betaald aan de op de deelnemer van toepassing zijnde aanvullingsregeling als bedoeld in lid 2, een evenredig gedeelte daarvan. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt A gelijk gesteld aan 0 (nul); en
 - B = het aantal jaren in maanden nauwkeurig vanaf 1 januari 2006 tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd;
 - b. voor zover zij op of na 1 januari 2021 de 60-jarige leeftijd bereiken: ter hoogte van 1/15e van het aanvullend ouderdomspensioen dan wel, indien niet over het gehele kalenderjaar bijdrage is betaald ten behoeve van de op de deelnemer van toepassing zijnde aanvullingsregeling als bedoeld in lid 2, een evenredig gedeelte van 1/15e.
- Het bepaalde in de eerste volzin van lid 10 sub a en b is hierbij van toepassing.

13. Het bepaalde in artikel 13 is van toepassing op het in leden 2 en 3 van dit artikel bedoelde aanvullend ouderdomspensioen, indien de pensioendatum wordt vervroegd dan wel uitgesteld ten opzichte van de op de deelnemer van toepassing zijnde leeftijd genoemd in Tabel 1 kolom C onder 1.
14. Onverminderd het bepaalde in de leden 8 tot en met 11 wordt het aanvullend ouderdomspensioen als bedoeld in lid 8 jaarlijks verhoogd overeenkomstig artikel 17.
15. Het bepaalde in artikel 15 is slechts van toepassing op de aanspraken als bedoeld in leden 2 en 3 van dit artikel, die definitief zijn toegekend op basis van een daartoe strekkend besluit van het bestuur vóór 1 januari 2021.
16. (Het deel van) de aanvulling dat definitief is toegekend in de zin van de leden 10 of 11 komt in aanmerking voor pensioenverevening in de zin van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.
17. Het bepaalde in artikel 26 ten aanzien van de premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is niet van toepassing op de aanspraken als bedoeld in dit artikel.

Vrijwaringsclausule

18. Het pensioen dat conform het bepaalde in dit artikel voor de deelnemer wordt ingekocht omdat in het verleden gedurende zijn dienstverband(en) een of meer perioden zijn geweest waarin minder pensioen is opgebouwd dan op grond van de fiscale regelgeving mogelijk is, wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd. Wanneer de deelname aan deze pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft de deelnemer alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren voor de deelnemer is ingekocht en opgebouwd, heeft de deelnemer dus ook geen recht op dit deel van de toezegging. Als aan de deelnemer is toegezegd dat pensioenaanspraken over verstreken dienstjaren worden ingekocht, dan moeten deze uiterlijk binnen 15 jaren nadat de toezegging is gedaan, zijn gefinancierd. Wanneer de deelnemer binnen die 15 jaren met pensioen zou gaan, moeten de in te kopen pensioenaanspraken al eerder zijn gefinancierd, namelijk uiterlijk op het moment van pensionering. Een eenmaal gedane toezegging tot inkoop van aanspraken over het verleden kan in beginsel niet worden ingetrokken of gewijzigd. In afwijking van het bepaalde in dit lid geldt het bepaalde in lid 11, onverminderd ten aanzien van de deelnemer als bedoeld in Tabel 1 kolom A onder 5 (Natuursteen).

Artikel 31 Vrijstelling wegens gemoedsbezwaren

Bij de uitvoering van de in dit artikel omschreven regeling wordt de Regeling gemoedsbezwaarden Wet Bpf 2000 en de van toepassing zijnde fiscale wetgeving in acht genomen.

1. Vrijstelling

- a. Op verzoek kan een werknemer of werkgever die gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering worden vrijgesteld van de verplichting tot naleving van het bij of krachtens de statuten of reglementen van het fonds bepaalde. Het bestuur verleent deze vrijstelling.
 - b. Het verzoek tot vrijstelling geschiedt door het indienen van een door de verzoeker ondertekende verklaring en een door de Sociale Verzekeringsbank afgegeven bewijs van ontheffing. Uit de verklaring moet blijken dat degene die de verklaring indient overwegende gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering en daardoor noch zichzelf, noch iemand anders, noch zijn eigendommen heeft verzekerd. Wanneer het een verzoek tot vrijstelling van een werkgever betreft, moet uit de verklaring blijken of hij gemoedsbezwaren heeft tegen het nakomen van de verplichtingen die hem als werkgever worden opgelegd. Wanneer het een verzoek van een rechtspersoon betreft, dient de verklaring ingediend te worden door het op grond van de wet of de statuten van die rechtspersoon aangewezen orgaan, waarvan de meerderheid overwegende gemoedsbezwaren hebben.
 - c. Bij het verzoek van een rechtspersoon worden gevoegd:
 1. een gewaarmerkt afschrift van de statuten van de rechtspersoon en
 2. een gewaarmerkt afschrift van de notulen van de vergadering, waarin het besluit tot het aanvragen van de vrijstelling is genomen.
 - d. Het bestuur verleent, indien de verklaring naar zijn mening correct is, de vrijstelling. Aan een vrijstelling kan het fonds voorwaarden verbinden die nodig zijn om de administratie uit te voeren.
 - e. Aan een werkgever die heeft verklaard geen gemoedsbezwaren te hebben tegen het nakomen van de hem als werkgever opgelegde verplichtingen, kan op die grond een vrijstelling van de hem, anders dan in zijn hoedanigheid van werkgever opgelegde verplichtingen, niet worden geweigerd.
 - f. Van de verleende vrijstelling wordt door het bestuur een bewijs uitgereikt. De persoon of rechtspersoon die vrijgesteld is van zijn verplichtingen als werkgever, is verplicht te zorgen dat dit bewijs toegankelijk is voor alle werknemers die bij deze werkgever in dienst zijn, zodat werknemers kennis kunnen nemen van de inhoud van deze vrijstelling.
2. De vrijgestelde persoon of rechtspersoon is verplicht dezelfde bijdragen aan het fonds te betalen die hij verschuldigd zou zijn indien hij geen vrijstelling had, in de vorm van spaarbijdragen. Dit geldt ook voor een werkgever die geen vrijstelling heeft met betrekking tot de bijdrage welke hij verschuldigd is voor een werknemer, die wel vrijstelling heeft.

Een werknemer die geen vrijstelling heeft en in dienst is van een vrijgestelde werkgever betaalt de door hem verschuldigde werknemersbijdragen rechtstreeks aan het fonds. Deze bijdragen gelden als premies voor de uit dit reglement voortvloeiende aanspraken.
 3. a. Conform het in lid 2, eerste volzin, van dit artikel bepaalde worden van een vrijgestelde de betaalde spaarbijdragen, onder aftrek van 4,5% voor administratiekosten, door of namens het fonds geboekt op een van die vrijgestelde betreffende spaarrekening.

- b. Het spaartegoed van de vrijgestelde worden jaarlijks verhoogd met een rendementsbijschrijving. De rendementsbijschrijving vindt plaats per 31 december van enig jaar en bestaat uit een vaste bijschrijving van 4% verhoogd met de per 1 januari van het daarop volgend jaar te verlenen toeslag op basis van de inactieven toeslag zoals bedoeld in bijlage 2 van dit reglement.
4. a. Het spaartegoed wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de vrijgestelde werknemer de pensioenleeftijd bereikt maandelijks in gelijke termijnen en gedurende 15 jaren uitgekeerd. Het bestuur kan bij een laag spaartegoed, aan het maandelijks uit te keren bedrag een minimum verbinden dat is afgeleid van het grensbedrag voor afkoop wegens gering pensioen als bedoeld in Pensioenwet. Hierdoor kan het aantal uitkeringsjaren lager zijn.
 - b. Bij overlijden van de vrijgestelde werknemer vóór het bereiken van de pensioenleeftijd wordt het spaartegoed in gelijke termijnen gedurende 15 jaren aan de partner uitgekeerd. Bij overlijden van een partner wordt het resterende spaartegoed in gelijke termijnen aan de wezen uitgekeerd. Bij het ontbreken van een partner wordt het spaartegoed in gelijke termijnen gedurende 15 jaren aan de wezen uitgekeerd. Indien geen partner of uitkeringsgerechtigde wezen (meer) zijn aan te wijzen, wordt het restant van het spaartegoed in één bedrag aan de erfgenamen uitgekeerd. Dat bedrag wordt belast overeenkomstig artikel 18a, lid 9, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - c. Bij overlijden van de vrijgestelde werknemer ná het bereiken van de pensioenleeftijd wordt de uitbetaling voor de nog resterende looptijd voortgezet ten behoeve van de partner. Bij overlijden van een partner wordt het resterende spaartegoed in gelijke termijnen aan de wezen uitgekeerd. Bij het ontbreken van een partner wordt het spaartegoed in gelijke termijnen gedurende 15 jaren aan de wezen uitgekeerd. Indien geen partner of uitkeringsgerechtigde wezen (meer) zijn aan te wijzen, wordt het restant van het spaartegoed in één bedrag aan de erfgenamen uitgekeerd. Dat bedrag wordt belast overeenkomstig artikel 18a, lid 9, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 1. De premie ten behoeve van de regeling Vroegpensioen voor de Bouwplaatswerknemers wordt geboekt op de spaarrekening van de werknemer.
 2. De premie ten behoeve van de regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor UTA-werknemers in het Bouwbedrijf wordt geboekt op de spaarrekening van de werknemer.
 - d. Het spaartegoed dat is opgebouwd op grond van een vrijstelling ten aanzien van de regeling Vroegpensioen voor de Bouwplaatswerknemers en de regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor UTA-werknemers in het Bouwbedrijf, wordt uitgekeerd aan het begin van de maand waarin de vrijgestelde werknemer de vroegpensioenleeftijd, als bedoeld in het hiervoor genoemde reglementen heeft bereikt. Bij overlijden van deze vrijgestelde werknemer wordt het spaartegoed in één bedrag aan de erfgenamen uitgekeerd. Dat bedrag wordt belast overeenkomstig artikel 18a, lid 9, van de Wet op de Loonbelasting 1964.

5. Voor een werknemer die geen vrijstelling heeft en uit dienst treedt van een vrijgestelde werkgever en niet opnieuw bij een zodanige werkgever in dienst treedt, wordt de pensioenregeling volledig van kracht. Het op zijn naam geboekte en door de werkgever betaalde spaarsaldo wordt, onder terugboeking van de vergoede rente, als ten behoeve van deze werknemer betaalde premie beschouwd.
6. Een vrijstelling wordt door het bestuur ingetrokken:
 1. op verzoek van de werknemer, werkgever of rechtspersoon, aan wie de vrijstelling is verleend;
 2. indien volgens het bestuur de gemoedsbezwaren, op grond waarvan de vrijstelling is verleend, niet langer geacht kunnen worden te bestaan.
 3. indien de werknemer de daarbij gestelde voorwaarden niet of niet behoorlijk naleeft.
7. Ongeacht het bepaalde in lid 6 van dit artikel vervalt de vrijstelling, welke is verleend aan een rechtspersoon, na verloop van 5 jaar na de datum van ingang van de vrijstelling.
8. Met ingang van de datum, waarop een vrijstelling is vervallen, kan een nieuwe vrijstelling worden verleend.
9. Na het tijdstip waarop de intrekking of het vervallen van de vrijstelling definitief is geworden, wordt ten aanzien van de werknemer de pensioenregeling volledig van kracht. Het op zijn naam geboekte spaarsaldo wordt onder terugboeking van de vergoede rente, als ten behoeve van deze werknemer betaalde premie beschouwd.

Artikel 32 Bijzondere gevallen

Indien de toepassing van de bepalingen van dit reglement in een individueel geval leidt tot onvoorziene of onbedoelde gevolgen, kan de belanghebbende het bestuur schriftelijk verzoeken om een bijzondere regeling te treffen.

HOOFDSTUK VIII ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIËN

Artikel 33 Toepassingsbereik

1. Voor zover daarvan bij de navolgende bepalingen niet wordt afgeweken, zijn de bepalingen van dit reglement en het Uitvoeringsreglement Bouwnijverheid van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid van overeenkomstige toepassing op dit hoofdstuk.
Niet van toepassing is het bepaalde in dit reglement:
 - artikel 5 lid 4 (“Pensioenaanspraken”);
 - artikel 6 (“Ouderdomspensioen”);
 - artikel 7 (“Partnerpensioen”);
 - artikel 8 (“Bijzonder partnerpensioen”);
 - artikel 9 (“Wezenpensioen”);
 - artikel 10 (“Geen pensioenaanspraken”);

- artikel 11 (“Bodemloon en aanspraken”);
 - artikel 12 (“Verevening ouderdomspensioen na scheiding”);
 - artikel 13 (“Flexibele pensioendatum”);
 - artikel 14 (“Uitruil op pensioendatum”);
 - artikel 15 (“Waardeoverdracht”);
 - artikel 16 (“Pensioenuitkering”);
 - artikel 18 (“Extra uitkeringen”);
 - artikel 21 (“Premie”) behoudens lid 3 sub e;
 - artikel 24 (“Pensioenopbouw naast pensioenuitkering”);
 - artikel 25 (“Pensioenopbouw tijdens ziekte”);
 - artikel 26 (“Premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid”);
 - artikel 30 (“Aanvullingsregeling voor de deelnemer die is geboren na 1950”);
 - artikel 49 (“Overgangsbepalingen”) van dit reglement.
- Niet van toepassing is het bepaalde in:
- artikel 12 (“Vrijwillige pensioenregeling”) van het **Uitvoeringsreglement**.

Artikel 34 Rechten

1. De deelneming geeft recht op:
 - a. arbeidsongeschiktheidspensioen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA ten behoeve van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer die een WGA-vervolguitkering ontvangt;
 - b. invaliditeitspensioen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge de WAO ten behoeve van de arbeidsongeschikte deelnemer die een vervolgutkering ingevolge de WAO ontvangt;
 - c. een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA, dan wel WAO ten behoeve van de deelnemer die laatstelijk voor de arbeidsongeschiktheid werkzaam was bij een onderneming, behorende tot het Natuursteenbedrijf of de Timmerindustrie;
 - d. een vakantietoeslag over de betaalde bruto-uitkeringen exclusief een eventuele eindejaarsuitkering;
 - e. een eindejaarsuitkering bij arbeidsongeschiktheid ten behoeve van de deelnemer die laatstelijk voor de arbeidsongeschiktheid werkzaam was bij een onderneming, behorende tot de Timmerindustrie en die niet langer een aanvulling op de uitkering op grond van de WAO, dan wel WIA ontvangt ingevolge enige bedrijfstakeigen regeling voor de Timmerindustrie;
 - f. premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid ten behoeve van de deelnemer;
2. De rechten als bedoeld in lid 1 van dit artikel kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

Artikel 35 Begrenzing

De pensioenrechten zoals in dit hoofdstuk is geregeld, zijn gebaseerd op:

- de WIA, zoals die geldt vanaf 29 december 2005;
- de WAO, zoals die geldt op 1 augustus 1993 (na invoering van de wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen);
- de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, zoals die geldt vanaf 1 juli 1993.
- Latere wijzigingen in de WIA, WAO of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag hebben geen invloed op de aanspraken, rechten en verplichtingen ingevolge dit hoofdstuk, tenzij het bestuur, gehoord partijen betrokken bij de CAO's, voor zover aanwezig, voor de in artikel 1 genoemde bedrijfstakken, anders beslist. In aanvulling op de laatste volzin, heeft de stijging van het uitkeringspercentage met 5% van de volledig arbeidsongeschikte WAO gerechtigden per 1 juli 2007, geen invloed op de aanspraken, rechten en verplichtingen ingevolge dit hoofdstuk.

Artikel 36 Arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag

De arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag is het (gemaximeerde) dagloon, verminderd met de daarin begrepen vakantietoeslag, dat ten grondslag ligt aan de uitkering in het kader van de WIA. De arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag wordt vastgesteld op de eerste arbeidsongeschiktheidsgedagte, waarop er recht bestaat op een uitkering ingevolge de WIA. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld door UWV.

Artikel 37 Invaliditeitspensioengrondslag

De invaliditeitspensioengrondslag is het (gemaximeerde) dagloon, verminderd met de daarin begrepen vakantietoeslag, dat ten grondslag ligt aan de uitkering in het kader van de WAO. De invaliditeitspensioengrondslag wordt vastgesteld op de eerste arbeidsongeschiktheidsgedagte, waarop er recht bestaat op een uitkering ingevolge de WAO. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld door UWV.

Artikel 38 Arbeidsongeschiktheidspensioen

1. De deelnemer die een WGA vervolguutkering ontvangt ingevolge de WIA heeft recht op arbeidsongeschiktheidspensioen.
2. Het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen vangt aan op de dag waarop een WGA vervolguutkering is toegekend aan de deelnemer en eindigt met ingang van de dag dat:
 - de WGA vervolguutkering eindigt; of
 - de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 35% wordt vastgesteld; of
 - de ouderdomspensioenuitkering bij het fonds ingaat.
3. Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vastgesteld als het percentage van de arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag, welke verminderd is met de WGA vervolguutkering, en daarna vermenigvuldigd met 261. Het bedoelde percentage in de eerste volzin van dit lid bedraagt, overeenkomstig de WIA:

- 50.75 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 42, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 35, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent;
 - 28, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 35-45 procent.
4. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt niet gewijzigd, in het geval het inkomen uit arbeid toeneemt en de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer niet lager wordt vastgesteld.

Artikel 39 Invaliditeitspensioen

1. De deelnemer die een vervolguitkering ontvangt ingevolge de WAO heeft recht op invaliditeitspensioen.
2. Het recht op invaliditeitspensioen vangt aan op de dag waarop een vervolguitkering ingevolge de WAO is toegekend aan de deelnemer en eindigt met ingang van de dag dat:
 - de vervolguitkering ingevolge de WAO eindigt; of
 - de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 15% wordt vastgesteld; of
 - de ouderdomspensioenuitkering bij het fonds ingaat.
3. Het jaarlijkse invaliditeitspensioen wordt vastgesteld als het percentage van de invaliditeitspensioengrondslag, welke verminderd is met de vervolguitkering ingevolge de WAO, en daarna vermenigvuldigd met 261.
Het bedoelde percentage in de eerste volzin van dit lid bedraagt, overeenkomstig de WAO:
 - 70, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent;
 - 50.75 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 42, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 35, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent;
 - 28, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 35-45 procent;
 - 21, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 25-35 procent.
4. In het geval de uitkering ingevolge de WAO in verband met inkomsten uit arbeid of uit hoofde van wetgeving, niet zijnde de WAO wordt vastgesteld naar een uitkeringspercentage, behorende bij een lagere mate van arbeidsongeschiktheid, wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen ook vastgesteld naar dat lagere uitkeringspercentage.

Artikel 40 Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen

1. Deelnemers, die laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam waren in een onderneming, behorende tot het Natuursteenbedrijf of de Timmerindustrie, hebben recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.
2. Het jaarlijks aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt een percentage van het produkt van: - in geval er sprake is van een uitkering ingevolge de WIA:
 - de arbeidsongeschiktheidspensioengrondslag en 261.- in geval er sprake is van een uitkering ingevolge de WAO:
 - de invaliditeitspensioengrondslag en 261.

3. Indien de in lid 1 genoemde deelnemers werkzaam waren in een onderneming, behorende tot het Natuursteenbedrijf, bedraagt het in het tweede lid bedoelde percentage gedurende het eerste en tweede jaar waarover een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO is toegekend:
 - 10, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent;
 - 14.25 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 8, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 5, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent;
 - 2, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 35-45 procent.

Het in het tweede lid bedoelde percentage bedraagt gedurende het derde jaar waarover een uitkering ingevolge de WIA dan wel WAO is toegekend:

 - 5, bij de mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent;
 - 9.25 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 3, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 2.5 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent;
 - 2, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 35-45 procent.
4. Indien de in lid 1 genoemde deelnemers werkzaam waren in een onderneming, behorende tot de Timmerindustrie, bedraagt het in het tweede lid bedoelde percentage gedurende het eerste jaar waarover een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO is toegekend:
 - 10, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent;
 - 14.25, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 8, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 5, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent;
 - 2, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 35-45 procent.

Het in het tweede lid bedoelde percentage bedraagt gedurende het tweede, derde en vierde jaar waarover een uitkering ingevolge de WIA dan wel WAO is toegekend:

 - 5, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent;
 - 10.25, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80 procent;
 - 5, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55-65 procent;
 - 3, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45-55 procent.

Artikel 41 Geen recht

Gedurende de periode dat de uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO niet tot betaling komt, bestaat er geen recht op de pensioenen zoals bepaald in de artikel 38, 39 en 40 van dit hoofdstuk.

Artikel 42 Verlaging en verhoging recht

1. Indien en voor zover de mate van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer op grond van de WIA, respectievelijk WAO gewijzigd wordt vastgesteld, wordt de hoogte van de pensioenen zoals bepaald in artikel 38, 39 en 40 van dit hoofdstuk opnieuw vastgesteld, overeenkomstig het bepaalde in artikel 38, 39 en 40.

2. De hoogte van het pensioen zoals bepaald in artikel 38, 39 en 40 wordt bepaald op basis van gegevens van UWV en het premieloon SV. Indien de gegevens van UWV niet juist blijken te zijn, kunnen de pensioenen zoals bepaald in artikel 38, 39 en 40 van dit hoofdstuk worden aangepast en de onverschuldigd betaalde uitkeringen worden verrekend en/of worden teruggevorderd.
3. In het geval het deelnemerschap bij het fonds is beëindigd en de mate van arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA, respectievelijk WAO afneemt, wordt de hoogte van de pensioenen bepaald in artikel 38, 39 en 40 van dit hoofdstuk overeenkomstig verlaagd.
In het geval het deelnemerschap bij het fonds is beëindigd en de mate van arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA, respectievelijk WAO toeneemt, wordt de hoogte van de pensioenen bepaald in artikel 38, 39 en 40 van dit hoofdstuk niet overeenkomstig verhoogd.
4. Indien artikel 22 van de WAO van toepassing is, waarin de arbeidsongeschikte deelnemer in een voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid verkeert, dan wordt het uitkeringspercentage gelijk aan het uitkeringspercentage dat op grond van dit artikel in de WAO geldt.

Artikel 43 Vakantietoeslag

1. Degene, die recht heeft op pensioenuitkeringen ingevolge dit reglement niet zijnde een eindejaarsuitkering, heeft tevens recht op vakantietoeslag.
2. De vakantietoeslag wordt in de maand mei vastgesteld op 8% van de betaalde bruto-uitkeringen over de periode 1 juni van het vorige kalenderjaar tot 1 juni van het lopende kalenderjaar exclusief een eventuele eindejaarsuitkering.
3. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tezamen met de aan de rechthebbende toekomende pensioenuitkering over de maand mei. Bij beëindiging van de pensioenbetalingen na 1 juni en voor 1 mei, wordt aan die periode toe te kennen vakantietoeslag alsdan uitbetaald.

Artikel 44 Eindejaarsuitkering

1. Degene die op 1 december van enig jaar, recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO en niet langer een aanvullende uitkering op een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO op grond van enige bedrijfstakeigen regeling voor de Timmerindustrie ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt bij een dagloon tot € 73,74:
 - € 526,92 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80–100 procent;
 - € 477,92 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65–80 procent;
 - € 428,38 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55–65 procent;
 - € 378,86 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45–55 procent;De eindejaarsuitkering bedraagt bij een dagloon van € 73,74 of hoger:
 - € 378,86 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80–100 procent;
 - € 329,32 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 65–80 procent;
 - € 280,32 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 55–65 procent;
 - € 230,79 bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 45–55 procent.

De eindejaarsuitkeringen en de grensbedragen van het dagloon worden geïndexeerd overeenkomstig de ontwikkeling van de CBS consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid van oktober van het kalenderjaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande kalenderjaar.

3. Werknemers die op 1 december van enig jaar in de voorgaande 12 maanden slechts over een gedeeltelijke periode een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO hebben gekregen, krijgen de in lid 2 van dit artikel bedoelde uitkering naar rato uitgekeerd. Bij de bepaling van de hoogte van de eindejaarsuitkering geldt de mate van arbeidsongeschiktheid op 1 december van enig jaar. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid op 1 december van enig jaar minder dan 45 procent bedraagt, geldt de mate van arbeidsongeschiktheid die over de voorgaande 12 maanden het dichtst bij de datum van 1 december ligt, mits deze mate van arbeidsongeschiktheid ten minste 45% bedraagt.
4. Artikel 41 en 42 van dit hoofdstuk zijn op de toekenning en de vaststelling van de hoogte van de eindejaarsuitkering van overeenkomstige toepassing.
5. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd.

Artikel 45 Financiering

De rechten, genoemd in artikel 38, 40 en 44 van dit hoofdstuk, worden gefinancierd volgens het rentedekkingsstelsel.

De benodigde financiering zal door het bestuur worden vastgesteld, per de in artikel 1 genoemde bedrijfstak.

Artikel 46 Aanvraag

1. Een uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen, respectievelijk invaliditeitspensioen, respectievelijk het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen dient schriftelijk te worden aangevraagd. Het recht op een bovengenoemd pensioen ontstaat nadat het schriftelijk is aangevraagd. Uitkeringen vinden niet plaats over de periode die, gerekend vanaf de datum waarop de aanvraag schriftelijk is ingediend, reeds meer dan één jaar is verstreken.

Artikel 47 Uitbetaling

1. Het arbeidsongeschiktheidspensioen, respectievelijk invaliditeitspensioen, respectievelijk het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen wordt in maandelijkse termijnen uitgekeerd aan de pensioengerechtigde, of aan degene die bevoegd is in rechte daarvoor kwijting te verlenen. De uitbetaling geschiedt aan het eind van iedere kalendermaand, waarover recht op het arbeidsongeschiktheidspensioen, respectievelijk invaliditeitspensioen, respectievelijk het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen bestaat.
2. Elke maandelijkse termijn van de pensioenen zoals genoemd in lid 1 van dit artikel bedraagt een twaalfde van het desbetreffende jaarlijkse pensioen.

Artikel 48 Premievrije voortzetting

1. Indien en voor zover een uitkering ingevolge de WIA, dan wel WAO is toegekend, is er geen premie verschuldigd uit hoofde van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK VIII OVERIGE BEPALINGEN EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 49 Overgangsbepalingen

1. De pensioenuitkering en opgebouwde pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die voor de invoering van dit reglement zijn ingegaan, blijven bepaald volgens het reglement dat geldt op het moment waarop de pensioenuitkering dan wel opgebouwde aanspraken werden vastgelegd.
2. Voor een deelnemer die op 31 december 2005 recht heeft op een bijdrage ten behoeve van de pensioenopbouw ten laste van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering wordt, zolang dit recht op een bijdrage voortduurt, het recht op de opbouw van pensioenaanspraken voortgezet onder de pensioenregeling die op de genoemde datum gold. De pensioenaanspraken kunnen niet meer bedragen dan onder die regeling mogelijk is.
3. De gewezen aangemelde partner kan tot 1 januari 2006 geen aanspraak maken op bijzonder partnerpensioen omdat tot 1 januari 2006 geen aanspraken voor bijzonder partnerpensioen kunnen zijn opgebouwd.
4. Ten aanzien van de periode van 1 januari 2000 tot 1 januari 2006 geldt dat het wezenpensioen voor elk kind bij overlijden van een (gewezen) deelnemer ten hoogste 9% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag bedraagt overeenkomstig het reglement dat in de genoemde periode gold.
5. De (gewezen) deelnemer kan op de pensioendatum kiezen voor uitrui van:
 - a. het met ingang van 1 januari 2006 opgebouwde partnerpensioen voor een verhoging van het ouderdompensioen onder de voorwaarde van instemming van de partner; of
 - b. een deel van het in de periode van 1 januari 2000 tot 1 januari 2006 opgebouwde ouderdompensioen voor een partnerpensioen.
6. Voor degene die op 31 december 1986 deelnemer was van het fonds geldt met ingang van 1 januari 1987 een minimum pensioengrondslag. Dit minimum is gelijk aan de pensioengrondslag, die resulteert in pensioenaanspraken die ten minste zouden zijn opgebouwd indien de pensioenregeling per 1 januari 1987 niet zou zijn gewijzigd. Bedoeld minimum stijgt in dezelfde mate als waarmee het tot 1 januari 1987 opgebouwde pensioen wordt verhoogd. Degene voor wie in de periode van 1 januari 1985 tot 1 januari 1987 premies zijn afgedragen, wordt geacht per 31 december 1986 deelnemer van het fonds te zijn geweest. De minimum pensioengrondslag vervalt voor de aanspraken die worden opgebouwd nadat de deelneming sedert 1 januari 1987 langer dan 2 aaneengesloten jaren onderbroken is geweest.

Artikel 50 Verwijzingsartikel

Dit Pensioenreglement vormt één geheel met:

- de Statuten en
- het Uitvoeringsreglement.

Bijzondere rechten en plichten voor de deelnemer kunnen zijn geregeld in: hoofdstuk VIII (“Arbeidsongeschiktheidspensioen”);

- de Vroegpensioenreglementen Bouwbedrijf, Afbouw, Natuursteen en/of Timmer;
- het Aanvullingsreglement voor UTA-personeel in het Bouwbedrijf;
- het Reglement Klachtenprocedure van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid;
- het reglement Aanvulling pensioenopbouw ouderen bij ontslag voor deelnemers werkzaam in het Natuursteenbedrijf; en
- het reglement Overbruggingsregeling pensioen bij ontslag voor deelnemers werkzaam in de Afbouw.

Artikel 51 Fiscaal slotartikel

1. In deze pensioenregeling kunnen niet méér pensioenaanspraken worden opgebouwd dan binnen het wettelijk kader van de Wet op de loonbelasting 1964 mogelijk is.
2. Indien komt vast te staan dat de pensioenregeling niet voldoet aan het bepaalde in de Wet op de loonbelasting 1964 zal de regeling onverwijld en met terugwerkende kracht worden aangepast naar een krachtens deze wet aanvaardbaar niveau.

Artikel 52 Inwerkingtreding

Dit Pensioenreglement wordt geacht in werking te zijn getreden per 1 januari 2006 en is laatstelijk gewijzigd per 31 maart 2011. De wijziging van de hoogte van het maximum pensioenloon voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 als bedoeld in artikel 2 en 21 treden met terugwerkende kracht per 1 januari 2011 in werking.

Bijlage 1 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Aanpassing van pensioen tengevolge van flexibele pensionering als bedoeld in artikel 13 lid 6 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Pensioendatum	Korting danwel vermeerdering in procenten van de jaarlijkse bruto pensioenaanspraak bij het bereiken van de pensioenleeftijd
55 jaar	-44%
56 jaar	-41%
57 jaar	-38%
58 jaar	-34%
59 jaar	-31%
60 jaar	-27%
61 jaar	-22%
62 jaar	-18%
63 jaar	-12%
64 jaar	-6%
65 jaar	0%
66 jaar	9%
67 jaar	20%
68 jaar	32%
69 jaar	46%
70 jaar	62%

De in deze tabel vermelde percentages zijn afgerond. Hierdoor kunnen afrondingsverschillen optreden met de feitelijk verkregen bruto pensioenaanspraak.

Bijlage 2 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

als bedoeld in artikel 14 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Pensioendatum:	Uitruilfactor van NP naar OP
55 jaar	0,3506
56 jaar	0,3514
57 jaar	0,3519
58 jaar	0,3519
59 jaar	0,3516
60 jaar	0,3508
61 jaar	0,3472
62 jaar	0,3431
63 jaar	0,3383
64 jaar	0,3331
65 jaar	0,3264
66 jaar	0,3416
67 jaar	0,3577
68 jaar	0,3748
69 jaar	0,3927
70 jaar	0,4117

Voorbeeld:

Het uitruilen van € 100 partnerpensioen op leeftijd 65 jaar levert $0,3264 * € 100 = € 32,64$ extra ouderdompensioen op.

Bijlage 3 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid Toeslagverlening

als bedoeld in artikel 17 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Het toeslagenbeleid in deze bijlage vormt een geïntegreerd onderdeel van het premiebeleid geformuleerd in bijlage 5.

Leidraad van het toeslagenbeleid is prudentie. Het bestuur kan vanwege deze prudentie van het hierna beschreven toeslagenbeleid afwijken.

Het *bestuur* heeft de ambitie om jaarlijks tot *toeslag* over te gaan op basis van de *loontrend* en baseert zich hierbij op onderstaande toeslagenstaffel als leidraad.

Het toeslagenbeleid wordt in de volgende staffel samengevat:

Omvang van de Reserve Pensioenen	Actieven- toeslag	Inactieven- toeslag
onder het minimaal vereist eigen vermogen	niet	niet
tussen het minimaal vereist eigen vermogen en het vereiste eigen vermogen inclusief de middelen om volledig toeslag te verlenen voor één jaar	Lineair voor zonodig 2 jaar (daarna herstellen), eventueel aanvulling uit Reserve Actieven toeslag	Lineair voor zonodig 2 jaar (daarna herstellen)
tussen het vereiste eigen vermogen inclusief de middelen om volledig toeslag te verlenen voor één jaar en het geschatte vermogen om alle toekomstige verwachte toeslagen te financieren.	Volledig	Volledig
groter dan het geschatte vermogen om alle toekomstige verwachte toeslagen te financieren.	Volledig + eventueel inhaaltoeslag	Volledig + eventueel inhaaltoeslag

A. Toelichting toeslagenbeleid

Hierna wordt omschreven hoe en voor welke aanspraken de *toeslag* wordt vastgesteld:

- *Welke aanspraken?*

Op de aanspraken van actieven en inactieven wordt voorwaardelijk *toeslag* verleend. Op de aanspraken van inactieven wordt voorwaardelijk *toeslag* verleend tot en met het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van toeslag. Op de aanspraken van actieven wordt voorwaardelijk *toeslag* verleend tot het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van toeslag;

- *Volledige toeslag*

De *toeslag* is maximaal (=volledig) de gewogen loontrend van het voorafgaande kalenderjaar. De gewogen *loontrend* bestaat uit de *loontrend* per sector gewogen naar het aantal actieve deelnemers in de middelloonregeling. De eventuele *toeslag* wordt per 1 januari van enig jaar verleend voor zover de middelen onder aftrek van de volledige *toeslag* het vereist eigen vermogen overstijgen (zie toeslagstaffel).

- *Gedeeltelijke toeslag*

Onder het vereist eigen vermogen maar boven de minimumgrens van 105% wordt de *toeslag* lineair toegekend.

Deze gedeeltelijke toeslagverlening wordt lineair zonedig voor 2 jaar achtereenvolgend toegekend. Na twee jaar beoordeelt het *bestuur* of er sprake is van voldoende herstel van het vereist eigen vermogen. Alleen bij voldoende herstel kan er opnieuw gedeeltelijk toeslag worden verleend.

- *Inhaaltoeslag*

Inhaaltoeslag (samengesteld) op basis van 5 jaar alsmede een eventuele terugstorting aan de Reserve Actieven *toeslag* voor zover deze gefinancierd kan worden uit het verschil tussen de Reserve Pensioenen en de extra benodigde geschatte middelen om alle toekomstige verwachte verhogingen te financieren. Eventuele toeslag-achterstanden ouder dan 5 jaar worden niet ingehaald. Het startmoment van deze inhaaltoeslag is 1 januari 2006. Voor de inhaaltoeslag van actieven wordt rekening gehouden met aanvulling in de afgelopen vijf jaar.

- *Aanvullende toeslag actieven*

Wanneer gedeeltelijk *toeslag* wordt verleend kan de Reserve Actieven *toeslag* worden aangewend om de gedeeltelijke *toeslag* van de actieven aan te vullen. Indien in latere jaren sprake is van inhaaltoeslag, dient de Reserve Actieven *toeslag* aangevuld te worden voor zover en naar rato van hetgeen daaruit is geput.

B. Verklaring actieven toeslag en inactieven toeslag

Onderstaand wordt weergegeven welke aanspraken begrepen worden onder de actieven en inactieve toeslag.

Actieven toeslag

- Aanspraken in de zin van artikel 6 lid 3 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van deelnemers
- (Voorwaardelijke) 55- aanspraken in de zin van artikel 30 lid 4 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van deelnemers

Inactieven toeslag

- Aanspraken in de zin van artikel 5 lid 4 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van gewezen deelnemers
- (Voorwaardelijke) 55- aanspraken in de zin van artikel 30 lid 4 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid van gewezen deelnemers
- Ingegane pensioenen van *pensioengerechtigden*.

C. Moment vaststelling

Aan het eind van enig jaar wordt de *toeslag* voor het volgende jaar vastgesteld. Deze vaststelling zal gebeuren op basis van de verwachte vermogenspositie. Bij de schatting van de vermogenspositie per het einde van een jaar worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De te hanteren rentestand voor de bepaling van de Voorziening pensioenverplichtingen wordt bepaald op basis van de gemiddelde maandelijkse rentetermijnstructuur zoals vastgesteld door De Nederlandsche Bank (DNB) van 30 juni tot en met 30 september (4 maanden);
- De beleggingsopbrengsten in de laatste maanden worden gelijk gesteld aan het verwachte rendementen conform DNB uitgangspunten.

Bijlage 4 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

als bedoeld in artikel 20 lid 5 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Afkoop ingegaan ouderdoms- & nabestaandenpensioen op *pensioendatum*:

Leeftijd Deelnemer	Afkoopfactor FOP ingegaan	Afkoopfactor FNP meeverzekerd			
		DAP	LAP	BzK'	ML ²
65	14,0558	3,6261	3,1787	4,4317	4,4317
66	13,5422	3,6546	3,2006	4,4733	4,4733
67	13,0208	3,6861	3,2261	4,5095	4,5095
68	12,4926	3,7107	3,2469	4,5390	4,5390
69	11,9607	3,7268	3,2609	4,5591	4,5591
70	11,4236	3,7357	3,2688	4,5711	4,5711
71	10,8949	3,7279	3,2619	4,5635	4,5635
72	10,3700	3,7070	3,2436	4,5406	4,5406
73	9,8489	3,6729	3,2138	4,5034	4,5034
74	9,3335	3,6242	3,1712	4,4503	4,4503
75	8,8273	3,5592	3,1143	4,3797	4,3797
76	8,3362	3,4750	3,0407	4,2878	4,2878
77	7,8631	3,3713	2,9499	4,1739	4,1739
78	7,4031	3,2528	2,8462	4,0422	4,0422
79	6,9590	3,1194	2,7295	3,8921	3,8921
80	6,5245	2,9771	2,6050	3,7297	3,7297

1: BzK heeft betrekking op de regeling die geldig was vanaf 1 januari 2000 tot 1 januari 2006.

2: ML heeft betrekking op de regeling die geldig is vanaf 1 januari 2006.

Afkoop ingegaan wezenpensioen:

Leeftijd Kind	Afkoopfactor Fwzp	Leeftijd Kind	Afkoopfactor Fwzp	Leeftijd Kind	Afkoopfactor Fwzp
0	13,9885	9	7,9482	18	7,9432
1	13,4148	10	7,1694	19	7,1651
2	12,8012	11	6,3673	20	6,3640
3	12,1679	12	5,5413	21	5,5389
4	11,5156	13	4,6906	22	4,6891
5	10,438	14	3,8146	23	3,8137
6	10,1517	15	2,9125	24	2,9120
7	9,4388	16	1,9834	25	1,9832
8	8,7045	17	1,0266	26	1,0265
				27	0,0411

Afkoopfactoren van ingegane (bijzondere) nabestaandenpensioen:

Leeftijd (gewezen) echtgenoot	Afkoopfactor FNP ingegaan		Leeftijd (gewezen) echtgenoot	Afkoopfactor FNP ingegaan	
	DAP, BzK en ML	LAP		DAP, BzK en ML	LAP
18	29,3005	28,8263	61	17,4389	15,7456
19	29,1594	28,6714	62	17,0071	15,2531
20	29,0140	28,5117	63	16,5651	14,7473
21	28,8644	28,3474	64	16,1109	14,2260
22	28,7097	28,1776	65	15,6447	15,6447
23	28,5497	28,0021	66	15,1671	15,1671
24	28,3846	27,8210	67	14,6809	14,6809
25	28,2139	27,6338	68	14,1829	14,1829
26	28,0378	27,4408	69	13,6741	13,6741
27	27,8562	27,2418	70	13,1568	13,1568
28	27,6689	27,0367	71	12,6411	12,6411
29	27,4761	26,8254	72	12,1225	12,1225
30	27,2777	26,6081	73	11,5999	11,5999
31	27,0729	26,3838	74	11,0750	11,0750
32	26,8617	26,1525	75	10,5528	10,5528
33	26,6437	25,9139	76	10,0302	10,0302
34	26,4190	25,6679	77	9,5082	9,5082
35	26,1874	25,4145	78	8,9914	8,9914
36	25,9486	25,1532	79	8,4824	8,4824
37	25,7025	24,8839	80	7,9844	7,9844
38	5,4490	24,6065	81	7,5012	7,5012
39	25,1882	24,3211	82	7,0300	7,0300
40	24,9194	24,0271	83	6,5737	6,5737
41	24,6427	23,7243	84	6,1389	6,1389
42	24,3581	23,4128	85	5,7208	5,7208
43	24,0655	23,0925	86	5,3251	5,3251
44	23,7645	22,7629	87	4,9502	4,9502
45	23,4556	22,4245	88	4,6019	4,6019
46	23,1380	22,0764	89	4,2852	4,2852
47	22,8110	21,7180	90	3,9926	3,9926
48	22,4749	21,3494	91	3,6887	3,6887
49	22,1305	20,9713	92	3,4091	3,4091
50	21,7772	20,5831	93	3,1585	3,1585
51	21,4278	20,1969	94	2,9192	2,9192
52	21,0704	19,8013	95	2,6865	2,6865
53	20,7043	19,3954	96	2,4807	2,4807
54	20,3279	18,9778	97	2,2933	2,2933
55	19,9418	18,5488	98	2,1304	2,1304
56	19,5449	18,1074	99	1,9830	1,9830
57	19,1380	17,6542	100	1,8427	1,8427
58	18,7228	17,1906			
59	18,2971	16,7143			
60	17,8609	16,2253			

Afkoop van niet ingegaan ouderdomspensioen bij einde deelname:

Leeftijd Deelnemer	Afkoopfactor FOP niet ingegaan	Afkoopfactor FNP meeverzekerd		
		DAP	LAP	ML
18	3,8027	0,8307	0,7404	0,9780
19	3,9131	0,8599	0,7666	1,0116
20	4,0266	0,8905	0,7940	1,0467
21	4,1431	0,9224	0,8227	1,0833
22	4,2628	0,9556	0,8526	1,1215
23	4,3856	0,9902	0,8837	1,1611
24	4,5116	1,0263	0,9161	1,2024
25	4,6409	1,0638	0,9499	1,2454
26	4,7736	1,1029	0,9850	1,2900
27	4,9097	1,1434	1,0215	1,3364
28	5,0494	1,1855	1,0593	1,3845
29	5,1926	1,2291	1,0984	1,4343
30	5,3394	1,2741	1,1388	1,4859
31	5,4898	1,3208	1,1806	1,5393
32	5,6439	1,3692	1,2240	1,5947
33	5,8018	1,4195	1,2690	1,6523
34	5,9634	1,4716	1,3157	1,7120
35	6,1288	1,5260	1,3643	1,7742
36	6,2983	1,5822	1,4146	1,8386
37	6,4718	1,6406	1,4667	1,9056
38	6,6495	1,7010	1,5206	1,9748
39	6,8313	1,7636	1,5764	2,0467
40	7,0174	1,8287	1,6344	2,1215
41	7,2077	1,8964	1,6947	2,1993
42	7,4021	1,9672	1,7578	2,2806
43	7,6008	2,0409	1,8234	2,3653
44	7,8038	2,1180	1,8920	2,4539
45	8,0113	2,1981	1,9633	2,5460
46	8,2236	2,2807	2,0367	2,6411
47	8,4413	2,3654	2,1118	2,7390
48	8,6641	2,4527	2,1891	2,8401
49	8,8927	2,5415	2,2676	2,9435
50	9,1269	2,6322	2,3475	3,0494
51	9,3737	2,7134	2,4181	3,1470
52	9,6278	2,7947	2,4884	3,2456
53	9,8891	2,8772	2,5596	3,3463
54	10,1588	2,9593	2,6302	3,4478
55	10,4373	3,0415	2,7005	3,5504
56	10,7247	3,1236	2,7706	3,6542
57	11,0223	3,2050	2,8397	3,7586
58	11,3318	3,2844	2,9068	3,8624
59	11,6541	3,3620	2,9720	3,9662
60	11,9907	3,4374	3,0351	4,0696
61	12,3651	3,4857	3,0730	4,1493
62	12,7595	3,5302	3,1074	4,2275
63	13,1794	3,5676	3,1356	4,3016
64	13,6249	3,6001	3,1598	4,3738
65	14,1056	3,6261	3,1787	4,4317
66	14,8555	3,6546	3,2006	4,4733
67	15,6547	3,6861	3,2261	4,5095
68	16,5080	3,7107	3,2469	4,5390
69	17,4236	3,7268	3,2609	4,5591
70	18,4018	3,7357	3,2688	4,5711

Bijlage 5 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid Premiebeleid

als bedoeld in artikel 21 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Het premiebeleid in deze bijlage vormt een geïntegreerd onderdeel van het toeslagenbeleid geformuleerd in bijlage 3.

Leidraad van het premiebeleid is prudentie. Het bestuur kan vanwege deze prudentie van het hierna beschreven premiebeleid afwijken.

A. Premie middelloonregeling

De premie voor de middelloonregeling als bedoeld in artikel 21 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid wordt vastgesteld op basis van onderstaande premiestaffel.

Omvang van de Reserve Pensioenen	Premie
onder het vereiste eigen vermogen inclusief de middelen om volledig <i>toeslag</i> te verlenen voor één jaar.	In stapjes van maximaal 4%-punt per jaar verhogen tot de basispremie van 18,9%. Vanaf de basispremie in stapjes van maximaal 2,0% punt per jaar tot in beginsel maximaal 21,9%.
tussen het vereist eigen vermogen inclusief de middelen om volledig <i>toeslag</i> te verlenen voor één jaar en het geschatte vermogen om alle toekomstige verwachte toeslagen te financieren.	Verlagen of verhogen naar basispremie van 18,9% in stapjes van maximaal 2,0%-punt per jaar.
groter dan het geschatte vermogen om alle toekomstige verwachte toeslagen te financieren.	<ol style="list-style-type: none">1. Verlagen naar basispremie van 18,9%;2. Indien de premieverlaging uit stap 1 kleiner is dan 2%-punt en er na een eventuele inhaaltoeslag nog middelen resteren kan een premiekorting worden gegeven tot het maximum van 2%-punt per jaar. De minimum premie is 14,9%.

De in de staffel opgenomen basispremie is gelijk aan de gemiddelde lange termijn kostendekkende *premie* rekening houdend met de vrijval van de solvabiliteitsopslag op lopende uitkeringen (18,9% op basis van een verwachte rente van 4,0%). In deze *premie* is de *toeslag* van actieve aanspraken betrokken tot zover deze niet uit verwachte lange termijn overrendementen gefinancierd kan worden ter hoogte van 0,4%-punt. De maximale *premie* van 21,9% als hiervoor genoemd kan worden overschreden indien de feitelijke kostendekkende *premie* meer bedraagt dan 21,9% en het *fonds* genoodzaakt zou zijn de kostendekkende *premie* te heffen (bijvoorbeeld bij een reservetekort).

B. Premie aanvullingsregeling 55-

De premies voor de aanvullingsregeling 55- als bedoeld in artikel 30 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid worden per sector bepaald op basis van de verwachte toekomstige lasten. Om te grote schommelingen in de aanvullingspremies te voorkomen zijn per sector de volgende maxima, minima (zie onderstaande tabel) en premiestapjes van 0,5%-punt vastgesteld, waarbij het minimum 0,0% kan bedragen als alle verwachte lasten zijn afgefinancierd voor 2021.

Sector	Minimum	Maximum
Bouw	3,3%	9,8%
UTA	1,4%	3,9%
Timmer	1,4%	3,9%
Natuursteen	3,0%	10,0%
Afbouw	3,3%	9,8%

Zolang er sprake is van een fusietekort, wordt de totale *premie* (middelloon, aanvulling 55- en indien van toepassing aanvulling 55+) niet verlaagd. Het fusietekort is gedefinieerd in de actuariële en bedrijfstechnische nota.

Bijlage 6 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Factoren ten behoeve van de Aanvullingsregeling 55- als bedoeld in artikel 30 lid 4 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Leeftijd Deelnemer	FVP niet ingegaan CAO Bouw, Afbouw en Natuursteen	FVP niet ingegaan CAO UTA-Bouw en Timmerfabrieken	OP-factor
20	0,8346	0,4747	1,6123
21	0,8685	0,4940	1,6779
22	0,9038	0,5141	1,7461
23	0,9406	0,5350	1,8172
24	0,9789	0,5568	1,8912
25	1,0188	0,5795	1,9682
26	1,0603	0,6031	2,0484
27	1,1035	0,6277	2,1318
28	1,1484	0,6532	2,2186
29	1,1951	0,6798	2,3089
30	1,2438	0,7075	2,4029
31	1,2945	0,7363	2,5008
32	1,3472	0,7663	2,6027
33	1,4022	0,7976	2,7089
34	1,4594	0,8301	2,8195
35	1,5191	0,8640	2,9347
36	1,5812	0,8994	3,0548
37	1,6460	0,9363	3,1800
38	1,7136	0,9747	3,3105
39	1,7841	1,0148	3,4467
40	1,8577	1,0567	3,5889
41	1,9345	1,1004	3,7373
42	2,0149	1,1461	3,8926
43	2,0989	1,1938	4,0548
44	2,1867	1,2438	4,2245
45	2,2786	1,2961	4,4021
46	2,3749	1,3509	4,5882
47	2,4759	1,4083	4,7833
48	2,5818	1,4686	4,9878
49	2,6929	1,5318	5,2025
50	2,8097	1,5982	5,4281
51	2,9325	1,6680	5,6654
52	3,0619	1,7416	5,9154
53	3,1984	1,8192	6,1790
54	3,3424	1,9012	6,4572
55	3,4948	1,9878	6,7516
56	3,6562	2,0797	7,0635
57	3,8276	2,1772	7,3946
58	4,0097	2,2807	7,7464
59	4,2038	2,3912	8,1215
60	4,4115	2,5093	8,5227
61		2,6360	8,9529
62		2,7724	9,4163
63			9,9175
64			10,4623
65			11,0569

Bijlage 7 van het Pensioenreglement Bouwnijverheid

Rekenregels ten behoeve van wederkerigheid

A. Vaststelling aanspraken 55min-aanvulling in geval van wederkerigheid bij overstappen van deelnemers tussen de CAO's van Bouw en UTA-Bouw, Afbouw en Timmer¹, zoals bedoeld in artikel 30 lid 6.

Indien een deelnemer werkzaam wordt onder een andere CAO dan waaronder hij werkzaam was in de tweede helft van 2005, kan een aanspraak op de 55min-aanvulling blijven bestaan op grond van wederkerigheid. Voorwaarde is dat wederkerigheid is overeengekomen tussen de CAO waaronder hij werkzaam was in de tweede helft van 2005 en de CAO waaronder hij werkzaam wordt. De voorwaarden zoals genoemd in artikel 30 van dit reglement blijven onverminderd van kracht. De hoogte van de aanspraak kan door de overstap wel wijzigen omdat het wordt herberekend, afhankelijk van de CAO's waartussen de overstap wordt gemaakt. Er kan meerdere keren worden overgestapt naar verschillende CAO's; hieronder zijn echter de rekenregels opgesteld voor de gevallen waarin slechts één overstap is gemaakt. Indien een deelnemer meerdere overstappen heeft gemaakt, kan hij, indien hij dit wenst, contact opnemen met bpfBOUW voor verdere informatie over de hoogte van de aanspraak. Voor de volgende vier situaties worden in deze bijlage de van toepassing zijnde rekenregels beschreven:

1. Een overstap tussen Bouw en Afbouw (beide aanvullingsregelingen zijn gebaseerd op leeftijd 60)
2. Een overstap tussen UTA-Bouw en Timmer (beide aanvullingsregelingen zijn gebaseerd op leeftijd 62)
3. Een overstap van Bouw of Afbouw naar UTA-Bouw of een overstap van Bouw naar Timmer.
4. Een overstap van UTA-Bouw naar Bouw of Afbouw of een overstap van Timmer naar Bouw.

Aan de hand van de onderstaande rekenregels kan de hoogte van de aanspraak op de 55min-aanvulling worden berekend in het geval er één overstap heeft plaatsgevonden naar een andere CAO. Voor het toepassen van de rekenregels zijn de gegevens van Tabel 2 uit het reglement nodig. Deze tabel is hieronder nogmaals opgenomen. De algemene formule uit het reglement, om de aanspraak op 55min-aanvulling te berekenen luidt: $[D - C \times (A - B)] \times 1,75\% \times PG \times F \times 1,08/OP\text{-factor}$

1: Er is geen wederkerigheidsregeling afgesproken tussen de Cao's Afbouw en Timmer

Tabel 2: Waarden van de in de bovenstaande formule gehanteerde letters per op 31 december 2005 voor de deelnemer geldende cao

	Bouw	UTA-Bouw	Timmerindustrie	Afbouw	Natuursteen
D					
Deelnemingsjaren:	40 jaar	40 jaar	36 jaar	40 jaar	40 jaar
C					
Correctiefactor:	1	1	4/3	1	1
A					
De leeftijd genoemd in tabel 1 kolom D:	60 jaar	62 jaar	62 jaar	60 jaar	60 jaar
B					
De leeftijd van de deelnemer op de laatste dag van de maand:	mei 2000	januari 1998	januari 2006	januari 2001	januari 1999
1,75%	Het aanvullingspercentage per jaar.				
PG	De voor de deelnemer op 31 december 2005 geldende vroegpensioengrondslag krachtens het op die datum voor de deelnemer geldende vroegpensioenreglement van het vroegpensioenfonds, respectievelijk in geval van dispensatie van de verplichte deelneming aan de <i>vroegpensioenregeling</i> de vroegpensioengrondslag die zou gelden indien geen sprake was van dispensatie, tot een <i>pensioenloon</i> niet hoger dan het op 31 december 2005 geldende <i>maximum pensioenloon</i> als bedoeld in het op die datum geldende reglement van het <i>fonds</i> als bedoeld in artikel 2 sub c van de Statuten.				
F	De door het <i>fonds</i> vast te stellen actuariële factor geldend op 31 december 2005 die afhankelijk is van de <i>vroegpensioenregeling</i> als bedoeld onder PG. Deze factor is opgenomen in de bij dit reglement gevoegde bijlage 6 .				
1,08	De opslag voor de vakantietoelage				
OP-factor	De leeftijdsafhankelijke factor zoals opgenomen in de bij dit reglement gevoegde bijlage 6.				

1. *Rekenregels aanspraak 55min-aanvulling bij een overstap tussen Bouw en Afbouw (beide aanvullingsregelingen zijn gebaseerd op leeftijd 60):*

De betekenis van de letters B, C, D en F en van 'OP-factor' is te vinden in tabel 2.

De betekenis van X en Y is:

X = het aantal jaren waarin onder de oude CAO is gewerkt vanaf 1-1-2006.

Y = het aantal jaren waarin onder de nieuwe CAO is gewerkt tot uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd 60, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt. De aanvulling 55min betreft een aanvulling op het ouderdomspensioen. De aanvulling 55min onder de **oude CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Oude CAO\} - C \{Oude CAO\} * (60 - B \{Oude CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \{Oude CAO\}}{15}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

De aanvulling 55min onder de **nieuwe CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Nieuwe CAO\} - C \{Oude CAO\} * (60 - B \{Oude CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * Y * F \{Nieuwe CAO\}}{15}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt) * OP- fctr

In bijlage 6 zijn de hier genoemde factoren F (= VP-factor) en OP-factor te vinden.

Afbouw en Bouw hebben dezelfde factoren.

De deelnemer heeft recht op het totaal van de aanspraken onder de oude en nieuwe CAO, dus de optelsom van de uitkomsten uit beide formules.

2. Rekenregels aanspraak 55min-aanvulling bij een overstap tussen UTA-Bouw en Timmer (beide aanvullingsregelingen zijn gebaseerd op leeftijd 62):

De betekenis van de letters B, C, D en F en van 'OP-factor' is te vinden in tabel 2.

De betekenis van X en Y is:

X = het aantal jaren waarin onder de oude CAO is gewerkt vanaf 1-1-2006.

Y = het aantal jaren waarin onder de nieuwe CAO is gewerkt uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd 62, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt.

De aanvulling 55min betreft een aanvulling op het ouderdomspensioen. De aanvulling 55min onder de **oude CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Oude CAO\} - C \{Oude CAO\} * (62 - B \{Oude CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \{Oude CAO\}}{15}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 62jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

De aanvulling 55min onder de **nieuwe CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Nieuwe CAO\} - C \{Oude CAO\} * (62 - B \{Oude CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * Y * F \{Nieuwe CAO\}}{15}$$

(=minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 62jarige leeftijd wordt bereikt) * OP- fctr

In bijlage 6 zijn de hier genoemde factoren F (= VP-factor) en OP-factor te vinden. UTA-Bouw en Timmer hebben dezelfde factoren.

De deelnemer heeft recht op het totaal van de aanspraken onder de oude en nieuwe CAO, dus de optelsom van de uitkomsten uit beide formules.

3. Rekenregels aanspraak 55min-aanvulling bij een overstap van Bouw of Afbouw naar UTA-Bouw of een overstap van Bouw naar Timmer:

De betekenis van de letters B, C, D en F en van 'OP-factor' is te vinden in tabel 2.

De betekenis van X en Y is:

X = het aantal jaren waarin onder de oude CAxO is gewerkt vanaf 1-1-2006.

Y = het aantal jaren waarin onder de nieuwe CAO is gewerkt tot uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd 60, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt.

De aanvulling 55min betreft een aanvulling op het ouderdomspensioen. De aanvulling 55min onder de **oude CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Oude\ CAO\} - C \{Oude\ CAO\} * (60 - B \{Oude\ CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \{Oude\ CAO\}}{}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

De aanvulling 55min onder de **nieuwe CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{nieuwe\ CAO\} - C \{Oude\ CAO\} * (62 - B \{Oude\ CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * Y * F \{Nieuwe\ CAO\}}{}$$

15 (=minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 62jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

In bijlage 6 zijn de hier genoemde factoren F (= VP-factor) en OP-factor te vinden.

De deelnemer heeft recht op het totaal van de aanspraken onder de oude en nieuwe CAO, dus de optelsom van de uitkomsten uit beide formules.

4. Rekenregels aanspraak 55min-aanvulling bij een overstap van UTA-Bouw naar Bouw of Afbouw of een overstap van Timmer naar Bouw:

De betekenis van de letters B, C, D en F en van 'OP-factor' is te vinden in tabel 2.

De betekenis van X en Y is:

X = het aantal jaren waarin onder de oude CAO is gewerkt vanaf 1-1-2006.

Y = het aantal jaren waarin onder de nieuwe CAO is gewerkt tot uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd 60, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt.

De aanvulling 55min betreft een aanvulling op het ouderdomspensioen. De aanvulling 55min onder de **oude CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Oude\ CAO\} - C \{Oude\ CAO\} * (62 - B \{Oude\ CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \{Oude\ CAO\}}{}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 62jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

De aanvulling 55min onder de **nieuwe CAO** wordt dan als volgt vastgesteld:

$$\frac{[D \{Nieuwe\ CAO\} - C \{Oude\ CAO\} * (60 - B \{Oude\ CAO\})] * 1,75\% * 1,08 * PG * Y * F \{Nieuwe\ CAO\}}{}$$

(minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt) * OP-fctr

In bijlage 6 zijn de hier genoemde factoren F (= VP-factor) en OP-factor te vinden.

De deelnemer heeft recht op het totaal van de aanspraken onder de oude en nieuwe CAO, dus de optelsom van de uitkomsten uit beide formules.

B. Berekening aanspraak 55min-aanvulling wegens wederkerigheid bij overstappen van deelnemers tussen bpfBOUW, sector Bouw of UTA-Bouw, en BPF Schilders, zoals bedoeld in artikel 30 lid 7.

Indien een deelnemer een overstap maakt tussen Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (BPF Schilders) en bpfBOUW (in de sector Bouw of UTA-Bouw), bestaat bij beide fondsen aanspraak op 55min aanvulling, voor het aantal jaren dat er gewerkt is onder de betreffende CAO's. In deze bijlage worden alleen de rekenregels gegeven voor de aanspraak 55min aanvulling, toe te kennen en uit te keren door **bpfBOUW**. De aanspraak 55min aanvulling, toe te kennen en uit te keren door **BPF Schilders**, wordt hier niet vermeld.

De betekenis van de letters B, C, D en F en van 'OP-factor' is te vinden in tabel 2, zie hierboven in deze bijlage, onderdeel A. De betekenis van AS, X, Y en Z in de onderstaande rekenregels is:

AS = aanspraak op 55min aanvulling op basis van de aanvullingsregeling BPF Schilders.

X = het aantal jaren waarin onder de CAO Bouw of UTA-Bouw is gewerkt vanaf 1-1-2006.

Y = het aantal jaren waarin onder CAO Bouw is gewerkt tot uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd **60**, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt.

Z = het aantal jaren waarin onder CAO UTA-Bouw is gewerkt tot uiterlijk 1 januari 2021 of tot het bereiken van leeftijd **62**, indien deze leeftijd voor 1 januari 2021 bereikt wordt.

Indien een overstap wordt gemaakt van bpfBOUW, **sector Bouw**, naar BPF Schilders, wordt de aanspraak 55min aanvulling, toe te kennen en uit te keren door bpfBOUW als volgt vast gesteld:

$$\frac{[(D \text{ {Bouw}}) - C \text{ {Bouw}}] * (60 - B \text{ {Bouw}})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \text{ {Bouw}}}{(\text{minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt}) * OP-fctr}$$

Indien een overstap wordt gemaakt van bpfBOUW, sector UTA-Bouw, naar BPF Schilders, wordt de aanspraak 55min aanvulling, toe te kennen en uit te keren door bpfBOUW als volgt vast gesteld:

$$\frac{[(D \text{ {UTA-Bouw}}) - C \text{ {UTA-Bouw}}] * (62 - B \text{ {UTA-Bouw}})] * 1,75\% * 1,08 * PG * X * F \text{ {UTA-Bouw}}}{(\text{minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 62jarige leeftijd wordt bereikt}) * OP-fctr}$$

Indien een overstap wordt gemaakt van BPF Schilders naar bpfBOUW, sector Bouw, wordt de aanspraak 55min aanvulling, toe te kennen en uit te keren door bpfBOUW als volgt vast gesteld:

$$(AS * Y) / (\text{minimum van 15 of het aantal jaar tussen 1/1/2006 en de 1e dag van de maand waarin de 60jarige leeftijd wordt bereikt})$$

Bijlage 9

Statuten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw

DEEL I VAN DE STICHTING

Artikel 1 Naam en Zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, verder te noemen O&O Afbouw en is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2 Doel

- *1. De stichting heeft ten doel: het financieren van opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten en van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/ vloerenbedrijf. De stichting tracht dit doel te bereiken door gelden te innen bij ondernemingen in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/ vloerenbedrijf en deze, met andere baten van de stichting, aan te wenden voor de financiering van activiteiten als bedoeld in dit artikel.

Deze activiteiten zijn:

- a. de financiering van opleidingen voor het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/ vloerenbedrijf;
- b. de bestrijding van verletkosten van in opleiding zijnde werknemers, onder meer door het zonodig verstrekken van vergoedingen aan werkgevers bij wie betrokken werknemers in dienst zijn en die door de werkgevers bij Savantis te Waddinxveen kunnen worden aangevraagd;
- c. subsidiëren van onderzoeksactiviteiten voor het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het belang van de bedrijfstak;
- d. de uitgifte van brochures, CAO-boekjes, periodieken en kennisdragers ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf in het belang van de arbeidsverhoudingen in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf;
- e. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in het stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf;
- f. financiering dan wel subsidiëring van de Stichting Arbouw, voorzover het betreft het doen van onderzoek en het ontwikkelen van projecten ten behoeve van de arbeidsomstandigheden en de bevordering en bescherming van de gezondheid in de bouwnijverheid.
- g. het doen van uitkeringen in verband met loonderving als gevolg van Rouwverlof, Palliatief verlof en Kortdurend verlof zoals bedoeld in het Verlofdeklaratiereglement O&O-fonds Afbouw;

- h. het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.
 - i. het innen van premies ten behoeve van door de werkgeversorganisaties aangegane collectieve verzekeringen.
 2. De gefinancierde en gesubsidieerde verenigingen, instellingen en personen dienen vooraf een begroting in te dienen welke moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten als hiervoor in lid 1 genoemd. Jaarlijks wordt door deze verenigingen, instellingen en personen een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overlegd over de besteding van de gelden, welke verklaring (ten minste) is gespecificeerd naar genoemde bestedingsdoelen en activiteiten.

DEEL II VAN HET BESTUUR

Artikel 3 Bestuur

- *1. Het bestuur bestaat uit twaalf leden. De benoeming geschiedt als volgt:
 - zes door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA);
 - vier door FNV Bouw;
 - twee door CNV Vakmensen.
2. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden, door intrekking van de benoeming door het orgaan dat het betrokken bestuurslid heeft aangewezen of door het bedanken van betrokkene.
3. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en tot het sluiten van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

Artikel 4 Adviseurs en waarnemers

Het bestuur kan zich ter vergadering laten bijstaan door adviseurs. Indien door betrokken overheidsinstanties de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de bedoelde instanties een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen. Waarnemers ontvangen alle ter zake dienende stukken.

***Artikel 5 Voorzitter**

Elk jaar wijst het bestuur uit haar midden een voorzitter aan met dien verstande dat de voorzitter wordt aangewezen uit de leden benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA). Tevens wijst het bestuur elk jaar uit haar midden een vice-voorzitter aan met dien verstande dat de vice-voorzitter wordt aangewezen uit de leden benoemd door FNV Bouw of CNV Vakmensen. Het bestuur, dan wel de voorzitter en vice-voorzitter dan wel twee andere daartoe

speciaal aangewezen bestuursleden waarvan één wordt aangewezen uit de leden benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA) en één wordt aangewezen uit de leden benoemd door FNV Bouw of CNV Vakmensen vertegenwoordigen de stichting in en buiten rechte.

Artikel 6 Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste vier bestuursleden en/of plaatsvervangende bestuursleden. Bij vergaderingen dienen ten minste twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde aanwezig te zijn.
2. De leden van het bestuur hebben in de vergadering van het bestuur ieder één stem indien de aantallen ter vergadering aanwezige werkgeversleden en werknemersleden even groot zijn. Indien ter vergadering meer leden van werkgeverszijde dan van werknemerszijde aanwezig zijn, of omgekeerd, brengen de leden van de groep waarvan het grootste aantal aanwezig is, ieder evenveel stemmen uit als van de andere groep leden aanwezig zijn. De leden van de andere groep brengen alsdan ieder evenveel stemmen uit als van de grootste groep waarvan leden aanwezig zijn.

Artikel 7 Staken der stemmen

Bij het staken der stemmen wordt in een volgende vergadering, welke ten hoogste één maand later plaatsvindt, andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken de stemmen in tweede instantie wederom, dan wordt het in stemming gebrachte voorstel geacht niet te zijn aangenomen.

Artikel 8 Huishoudelijk Reglement

Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen.

Bepalingen in dit huishoudelijk reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 9 Bureau en secretariaat

Het bestuur kan, al dan niet uit het bestuur, een secretaris benoemen die het bestuur kan adviseren. Het bestuur kan de administratie van het fonds uitbesteden aan een administratiekantoor.

DEEL III VAN DE FINANCIERING

Artikel 10 Ontvangsten en uitgaven

De middelen van de stichting bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de ondernemers in de sector worden verstrekt ingevolge het bepaalde in een collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling, geldend in de sector;
- c. eventuele andere baten.

Artikel 11 Financieringsreglement

Het bestuur stelt, de betrokken CAO-partijen gehoord hebbende, een financieringsreglement vast, waarin ten minste zijn geregeld de vaststelling en de hoogte van de bijdrage en de wijze van incasseren daarvan. Bepalingen in dit financieringsreglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 12 Beheer en administratie

1. De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan een door CAO-partijen aan te wijzen instantie en/of aan door het bestuur al dan niet geheel uit zijn midden benoemde paritaire commissies. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies en een door CAO-partijen aan te wijzen instantie uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. De beleggingen zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico van de bezittingen en interesten wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen;
 - c. geen belangrijk risico van blijvende vermogensverliezen wordt gelopen.
3. De aan de stichting toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
4. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
6. Het bestuur benoemt een externe registeraccountant aan wie de controle van de jaarrekening wordt opgedragen.
7. De registeraccountant is gerechtigd tot inzage in alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desgevraagd worden getoond.
8. De registeraccountant brengt ten minste een maal per jaar aan het bestuur verslag uit van zijn bevindingen.
9. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording af aan de in artikel 3 lid 1 van deze statuten genoemde partijen.
10. Het in het negende lid bedoelde verslag bevat:

- a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar dat is gespecificeerd volgens de in artikel 2 genoemde bestedingsdoelen en activiteiten;
 - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een rekening van baten en lasten, gespecificeerd volgens de in artikel 2 genoemde bestedingsdoelen en activiteiten en vergezeld van een verklaring van de registeraccountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan, uit welke stukken blijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan;
 - c. de in artikel 2, lid 2 genoemde verklaringen van subsidieontvangende verenigingen, instellingen of personen worden integraal in het financieel jaarverslag opgenomen;
 - d. in voorkomende gevallen, mededelingen omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglementen hebben plaatsgehadt.
11. Het jaarverslag wordt toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties genoemd in artikel 3 van deze statuten.
 12. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het O&O Afbouw betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
 - a. ten kantore van het O&O Afbouw;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
 13. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het O&O Afbouw betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van de Stichting. Deze begroting ligt voor bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van de Stichting en wordt op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 13 Beroep

Op beslissingen van het bestuur omtrent de financierings- en subsidieaanvragen kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 14 Rekening en verantwoording

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de in artikel 3 genoemde organisaties.

DEEL IV SLOTBEPALINGEN

Artikel 15 Statutenwijziging en ontbinding

- *1. Statutenwijziging
 - a. Wijziging van de statuten, het huishoudelijk- en het financieringsreglement kan slechts plaatsvinden door het bestuur met goedkeuring van de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), FNV Bouw en CNV Vakmensen.
 - b. De statuten en reglementen en de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van het kantongerecht te Amsterdam.
- *2. Ontbinding

Zowel de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), als ook FNV Bouw met CNV Vakmensen gezamenlijk, kunnen de stichting ontbinden door in een aangetekend schrijven aan het bestuur mede te stellen dat zij hun medewerking in de stichting beëindigen. Nadat twee jaar sinds bedoelde kennisgeving is verstreken, is de stichting van rechtswege ontbonden. Het bestuur is alsdan belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan het batig saldo van de stichting in overeenstemming met het doel van de Stichting.

***Artikel 16 Inwerkingtreding**

De statuten zijn voor het eerst in werking getreden op 1 januari 2002 en gewijzigd op 21 september 2011.

Bijlage 10

Financieringsreglement van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. *de stichting*: de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
- b. *de statuten*: de statuten van de stichting voornoemd;
- c. *de werkgever*: de werkgever als bedoeld in de CAO Afbouw inzake de bedrijfstakeigen regelingen voor zover deze CAO de werkgevers verplicht tot bijdragen aan de Stichting.

Artikel 2 Bijdrageverplichting

1. De werkgever is aan de stichting een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de in de statuten omschreven doelstelling. De bijdrage wordt vastgesteld in de vorm van een percentage van het door de werkgever aan zijn werknemers, vallende onder een CAO die de werkgever verplicht tot bijdragen aan de Stichting, uitbetaalde loon. Als loon wordt aangemerkt het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
2. De bijdrage is verschuldigd over maximaal anderhalf maal het maximumpremieloon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
3. De hoogte van de in lid 1 bedoelde bijdrage, alsmede de verdeling over de werknemer en werkgever wordt – na overleg met CAO-partijen - jaarlijks door het bestuur van de stichting vastgesteld.
- *4. De premie bedraagt per 20 juni 2011 0,80% van het bruto sv-loon, te betalen door de werkgever.
5. Het bestuur is bevoegd, na overleg met CAO-partijen, met inachtneming van hetgeen in het eerste lid is bepaald een incidentele bijdrage conform de CAO te heffen. Deze incidentele bijdrage kan direct en ineens invorderbaar worden verklaard.

Artikel 3 Invordering

1. De invordering van de in artikel 2 bedoelde bijdrage wordt opgedragen aan een daartoe door het bestuur, na overleg met CAO-partijen, aan te wijzen instelling.
2. De werkgever wordt ten aanzien van de bijdrageverplichting gekwetend door betaling van het verschuldigde bedrag aan de daartoe door het bestuur aangewezen instelling.
3. De bijdrage wordt in december terstond en ineens opeisbaar.

Artikel 4 Betaaltermijnen

1. De betaling van de verschuldigde bijdrage dient per loonbetalingstijdvak, maar ten minste een maal per maand plaats te vinden.
2. Indien de betaling niet binnen veertien dagen na afloop van elke hiervoor bedoelde periode heeft plaatsgevonden is de werkgever in verzuim.
3. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen.
4. Deze rente is gelijk aan de wettelijke rente.
5. Het bestuur is bevoegd van invordering van rente geheel of gedeeltelijk af te zien.
6. Een door het bestuur, na overleg met partijen, aan te wijzen instelling is bevoegd tot uitvoering van het bepaalde in de leden 3 en 5.

Bijlage 11

Statuten van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekering Afbouw

Artikel 1 Naam en zetel.

1. De stichting draagt de naam: Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw (hierna verder ook te noemen: "het Fonds").
2. Zij is gevestigd in de gemeente Rijswijk (Zuid-Holland).

Artikel 2 Doel

Het Fonds heeft ten doel het direct dan wel indirect verstrekken van suppleties op door werknemers te ontvangen sociale verzekeringsuitkeringen alsmede het bevorderen en/of doen bevorderen van reïntegratie-activiteiten alsmede het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds, met inachtneming van hetgeen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen. Subsidie-verzoekende instellingen moeten een begroting indienen gespecificeerd naar de activiteiten.

Subsidie-ontvangende instellingen dienen jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (ten minste) moet zijn gespecificeerd naar de activiteiten en ze dienen geïntegreerd onderdeel uit te maken van het (financieel) jaarverslag.

De nadere voorwaarden, waaronder de hiervoor bedoelde doelstellingen worden nagestreefd, alsmede de wijze waarop zulks geregeld is, zijn vastgelegd in één of meerdere reglementen.

Artikel 3 Middelen

Het Fonds tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:

- a. betalen van aanvullende uitkeringen;
- b. andere wettige middelen, die voor het gestelde doel bevorderlijk zijn.

*Artikel 4 Deelnemers

Deelnemende organisaties aan het Fonds zijn:

- a. de vereniging: De Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, (bij afkorting geheten NOA), gevestigd te Utrecht;
- b. de vereniging: De Nederlandse Bond voor de Bouw- en Houtnijverheid (bij afkorting geheten: FNV Bouw), gevestigd te Woerden;
- c. de vereniging: CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Artikel 5 Verplichtingen

1. In het Fonds wordt deelgenomen door de werkgevers en werknemers op wie de Collectieve Arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen van toepassing is, dan wel een zodanig andere arbeidsovereenkomst of bindend opgelegde regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden, die voor evenbedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake de bedrijfstak eigen regelingen in de plaats zal treden.
2. De werkgevers en werknemers als bedoeld in het vorige lid zijn verplicht tot naleving van de bij of krachtens deze statuten en het hierna in artikel 13 bedoelde reglement te hunnen aanzien gemaakte bepalingen. Vorenbedoelde naleving kan, ook voor wat de betaling van de in artikel 6 sub a bedoelde bedragen betreft, in rechte gevorderd worden.

Artikel 6 Geldmiddelen

Het vermogen van het Fonds wordt gevormd door:

- a. de jaarlijks volgens deze statuten vast te stellen door de werkgevers te storten werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in de Collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen, dan wel een zodanig andere arbeidsovereenkomst of bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, die voor deze Collectieve arbeidsovereenkomst in de plaats treedt;
- b. (overheids)subsidies, donaties en renten;
- c. hetgeen het Fonds door, erfstelling, legaat, schenking of op enigerlei andere wijze verkrijgt.

Artikel 7 Bestuur

- *1. Het bestuur van het Fonds bestaat uit zes leden, te benoemen door de in artikel 4 genoemde deelnemende organisaties van werkgevers en werknemers en wel:
 - drie door NOA;
 - twee door FNV Bouw;
 - één door CNV Vakmensen.
2. Elk van de in het vorige lid genoemde organisaties benoemt een plaatsvervanger, die bij afwezigheid van het bestuurslid, aangewezen door dezelfde organisatie, gerechtigd is diens plaats in te nemen.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden twee voorzitters en twee secretarissen, en wel één voorzitter en één secretaris uit de werkgeversbestuursleden en één voorzitter en één secretaris uit de werknemersbestuursleden. De beide voorzitters hebben afwisselend gedurende een kalenderjaar de leiding van de bestuursvergaderingen. Is de voorzitter een werkgeversbestuurslid, dan zal de secretaris een werknemersbestuurslid zijn en omgekeerd.
4. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door intrekking van de benoeming door de organisatie, die het betrokken bestuurslid heeft benoemd, dan wel het bedanken van betrokkene. De organisatie draagt er zorg voor dat zo spoedig mogelijk in de ontstane vacature wordt voorzien.

5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 van dit artikel, eindigt het lidmaatschap van het bestuur door overlijden, door onder curatele stelling, alsmede door ontslag door de Rechtbank.
6. De leden van het bestuur hebben recht op een – nader vast te stellen – vergoeding voor de door hen in hun uitoefening van hun functie gemaakte verblijf-, reis- en vakantiekosten.

Artikel 8 Bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is belast met het beheer van het Fonds. Behoudens de beperkingen volgens deze statuten is het bestuur bevoegd tot alle handelingen, welke tot het bereiken van het statutaire doel kunnen leiden.
2. Het bestuur is, na goedkeuring door de deelnemende organisaties bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, alsmede tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij het Fonds zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
3. De beleggingen van het Fonds zullen door het bestuur op een zodanige wijze geschieden dat gelet op de verplichtingenstructuur:
 - a. een redelijke spreiding naar aard en risico der bezittingen en interessen wordt verkregen;
 - b. een optimaal rendement wordt verkregen.
4. De aan het Fonds toebehorende zaken worden als zij niet ten kantore worden gehouden in bewaring gegeven bij een ingevolge de Wet Toezicht Kredietwezen geregistreerde instelling.
5. De kosten van beheer met betrekking tot een boekjaar komen ten laste van de rekening van baten en lasten over dat boekjaar, tenzij het bestuur anders besluit.
6. Het bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, die niet in strijd met deze statuten mogen zijn.

***Artikel 9 Vertegenwoordiging**

Het Fonds wordt vertegenwoordigd door het bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt tevens toe aan de voorzitter van werkgemerszijde en de voorzitter van werknemerszijde, mits zij gezamenlijk handelen.

In geval van ontstentenis of belet van één hunner wordt – voor zover nodig – door het bestuur in de vervanging voorzien, zulks met inachtneming van het hiervoor aan artikel 7 lid 3 ten grondslag liggende pariteitsbeginsel.

Artikel 10 Administratie

1. De administratie van het Fonds wordt opgedragen aan een door het bestuur aangewezen administratiekantoor.
2. In verband met het hiervoor bepaalde in lid 1 is het bestuur bevoegd bepaalde hem krachtens deze statuten en/of reglement(en) toekomende bevoegdheden aan het bestuur, de directie en/of andere functionarissen van een door het bestuur aangewezen administratiekantoor, alsmede aan bestuurscolleges van bij dit administratiekantoor aangesloten instellingen te mandateren, onder blijvende verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 11 Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter dat nodig acht of dit door ten minste de helft van het aantal bestuursleden – blijkens schriftelijke mededeling aan de voorzitter – wenselijk wordt geacht, in welk geval de voorzitter verplicht is binnen veertien dagen na ontvangst van deze mededeling een vergadering van het bestuur te beleggen.
2. In een bestuursvergadering kunnen geen geldige besluiten worden genomen, wanneer niet ten minste de helft van de leden, behorende tot de kring van de werkgevers en de helft van de leden behorende tot de kring van de werknemers, aanwezig is.
In een volgende vergadering, die gehouden wordt ten minste één week na de laatste vergadering, kunnen geldige besluiten worden genomen ten aanzien van de geagendeerde onderwerpen in laatstbedoelde vergadering, óók wanneer niet wordt voldaan aan de quorum eis als bedoeld in de vorige volzin.
3. Daargelaten het hierna bepaalde in lid 5, heeft ieder bestuurslid recht tot het uitbrengen van één stem. Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven, worden alle bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid van stemmen. Bij stemming over personen worden leden, die briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen voor de toepassing van het hierna in lid 4 bepaalde.
4. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes, tenzij de verkiezing bij acclamatie plaats vindt.
Blanco stemmen zijn van onwaarde.
Indien bij een voorstel de stemmen staken of niet de volstreekte meerderheid wordt verkregen, wordt de beslissing uitgesteld tot in een volgende vergadering. Indien in de volgende vergadering wederom niet de volstreekte meerderheid wordt verkregen, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen, met dien verstande dat bij stemming personen bij het staken van de stemmen het lot zal beslissen.
5. Ter vergadering heeft ieder lid behorende tot de kring van werkgevers het recht op het uitbrengen van een zodanig aantal stemmen als ter vergadering leden behorende tot de kring der werknemers vertegenwoordigd zijn. Omgekeerd heeft ieder lid behorende tot de kring van werknemers ter vergadering het recht om een zodanig aantal stemmen uit te brengen als leden behorende tot de kring van werkgevers ter vergadering vertegenwoordigd zijn.

6. Onverminderd het gesteld in de vorige leden heeft unanieme schriftelijke verklaring van de gezamenlijk in functie zijnde bestuursleden dezelfde rechtskracht als een besluit, genomen met algemene stemmen in een bestuursvergadering waarin alle fungerende bestuursleden aanwezig zijn.
7. Bij uitzondering kunnen, in spoedeisende gevallen of in gevallen waarin geen twijfel mogelijk is, door de beide voorzitters voorlopige beslissingen en maatregelen worden genomen die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgedragen.

Artikel 12 Boekjaar en jaarrekening

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Per het einde van het boekjaar worden de boeken afgesloten. Daaruit wordt een balans en een staat van lasten en baten over het geëindigde boekjaar opgemaakt, welke jaarstukken, vergezeld van een rapport van een externe registeraccountant, binnen zes maanden na afloop van het boekjaar aan het bestuur worden aangeboden. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten van het Fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoeleinden zijn.
3. De jaarstukken worden door het bestuur vastgesteld. Uit deze stukken stelt het bestuur een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van het Fonds en van de ontwikkelingen daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
4. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het Fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd
 - ten kantore van de administratie van het Fonds;
 - op een of meer door de Minister van Sociale Zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het Fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Uiterlijk binnen negen maanden na het einde van het boekjaar worden de deelnemende organisaties in het bezit gesteld van de jaarstukken inclusief de accountantsverklaring. Overigens worden deze organisaties alle gegevens verstrekt die zij verlangen.
7. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoeleinden en activiteiten van het Fonds. Deze begroting ligt voor bij het Fonds betrokkenen ter inzage ten kantore van het Fonds.
8. Het bestuur stelt, in overleg met en na goedkeuring van de in artikel 4 genoemde organisaties, tweemaal per kalenderjaar de bijdrage vast welke de werkgevers en/of de werknemers verschuldigd zijn en wel zo, dat het totaal aan bijdragen en andere inkomsten de uitgaven, zijnde het totaal aan uitkeringen, vermeerderd met de administratiekosten, zoveel mogelijk precies dekt.

In geval het totaal van de gegeven bijdragen hoger dan wel lager blijkt te zijn dan het voor de uitvoering van de regeling benodigde bedrag, wordt het verschil ten gunste respectievelijk ten laste van het volgende boekjaar gebracht. De Stichting is gerechtigd voorschotten ter zake te doen invorderen.

Artikel 13 Reglement

1. Het bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn voorzien.
2. Het reglement casu quo de reglementen mag/mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd het reglement casu quo de reglementen te wijzigen of op te heffen.
4. Op vaststelling, wijziging en opheffing van het reglement casu quo de reglementen is het bepaalde in artikel 14, leden 1, 5 en 6 van toepassing.

Artikel 14 Statutenwijziging en ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen. Het besluit daartoe zal slechts kunnen worden genomen met algemene stemmen in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig zijn. Zijn in de hiervoor bedoelde bestuursvergadering niet alle bestuursleden aanwezig, dan zal tot hetzelfde doel een tweede vergadering worden bijeen geroepen, te houden binnen een maand na de eerste vergadering, in welke vergadering, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden een besluit tot statutenwijziging, een gewone meerderheid van stemmen kan worden genomen. In deze tweede vergadering geldt het bepaalde in artikel 11 lid 3 juncto artikel 11 lid 5.
2. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. De bestuurders zijn verplicht een authentiek afschrift van de akte van wijziging alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen bij het handelsregister.
3. Het bestuur is bevoegd het Fonds te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is toepasselijk hetgeen hiervoor in lid 1 van dit artikel is bepaald aangaande een besluit tot wijziging van de statuten.
4. Het Fonds wordt bovendien ontbonden:
 - door insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
 - door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.
5. Besluiten tot statutenwijziging of ontbinding van het Fonds zijn pas van kracht, nadat de besturen van alle deelnemende organisaties daaraan hun goedkeuring hebben gehecht.
- *6. De statuten en de in de statuten aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden voordat een volledig exemplaar van die stukken, of onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage zijn gelegd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Den Haag.

Artikel 15 Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. Het Fonds blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zoveel mogelijk en nodig van kracht.
4. Tenzij de deelnemende organisaties gemeenschappelijk een ander besluit nemen, bepaalt het bestuur in overleg met en na goedkeuring van de deelnemende organisaties welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van het Fonds zal worden gegeven, met dien verstande, dat het batig saldo moet worden bestemd voor een doel, hetwelk het doel van het Fonds zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 16 Slotbepaling

In alle gevallen waarin door de wet en de statuten van het Fonds niet is voorzien, beslist het bestuur.

Artikel 17 Overgangsbepaling

Het eerste boekjaar eindigt op 31 december 2002.

Bijlage 12

Aanvullingsreglement werknemersverzekeringen Afbouw zoals bedoeld in artikel 13 van de statuten van de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw

HOOFDSTUK I ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. *het fonds*: de Stichting Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw;
- b. *de statuten*: de statuten van het fonds;
- c. *het bestuur*: het bestuur van het fonds;
- d. *CAO*: Landelijke Collectieve Arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen;
- e. *premieloon*: het sv-loon per werknemer per kalenderjaar waarover op grond van de WW premie wordt geheven, alsmede het bedrag dat op grond van artikel 17, lid 1 t/m 6 van de WFSV buiten aanmerking wordt gelaten bij de berekening van het loon waarover de premie op grond van de WW wordt geheven;
- f. *de werkgever*: de werkgever in de zin van de CAO;
- g. *de werknemer*: de werknemer in de zin van de CAO, alsmede degene die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in de zin van de Ziektewet werknemer was in de zin van de CAO, alsmede degene die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in de zin van de Ziektewet recht had op een werkloosheidsuitkering terwijl voorafgaand aan de werkloosheid de CAO van toepassing was, alsmede degene die laatstelijk voordat er krachtens de artikelen 15,16 en 17 WW een recht op uitkering ontstond, werknemer was in de zin van de CAO;
- h. *de werkloze werknemer*: de werknemer die van de uitvoeringsinstelling op de eerste werkloosheidsdag een uitkering als bedoeld in hoofdstuk IV ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid, onder b of c ZW over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt;
- i. *vakantietoeslag*: de vakantiebijslag zoals bedoeld in artikel 33 lid 3 van de WW;
- j. *vakantiefonds*: de Stichting Vakantiefonds Afbouw;
- k. *pensioenpremie*: de betaling ter voortzetting van de pensioen- opbouw bij het pensioenfonds waarbij de werknemer was aan- gesloten, conform het daarover bepaalde bij of krachtens de CAO;
- l. *eindejaarsuitkering*: jaarlijkse betaling van een bedrag aan WAO/WIA uitkerings- gerechtigden op wie bij werken de CAO van toepassing zou zijn geweest;
- m. *WW uitkering*: uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de WW;

- n. *indieningstermijn*: de uiterste datum waarop een aanvraag kan worden ingediend;
- o. *de WW*: de Werkloosheidswet;
- p. *de ZW*: de Ziektewet;
- q. *de WAO*: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- r. *de WIA*: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- s. *de WFSV*: de Wet Financiering Sociale Verzekeringen;
- t. *de IWS*: de Invoeringswet Stelselherziening sociale zekerheid.

HOOFDSTUK II FINANCIERING

Artikel 2 Bijdrage

1. De werkgever is aan het fonds per het einde van het jaar een bijdrage verschuldigd, tenzij in de CAO anders is overeengekomen en naar genoegen van het bestuur op een andere wijze in de financiering is voorzien.
2. De hoogte van de bijdrage wordt, na overleg met partijen bij de CAO, jaarlijks door het bestuur vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van het premieloon. Bij de vaststelling van dit percentage voor enig kalenderjaar houdt het bestuur rekening met het overschot of het tekort volgens de balans over het voorafgaande kalenderjaar.
- *3. Voor het jaar 2011 is de bijdrage vastgesteld op 0,30% waarvan 0,30% voor rekening van de werknemer komt en 0,00% voor rekening van de werkgever.

Artikel 3 Loonopgave

De werkgever is verplicht jaarlijks de loongegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de heffing van de bijdragen. Als de werkgever in gebreke blijft deze loongegevens te verstrekken, wordt de heffingsgrondslag ambtshalve vastgesteld.

Artikel 4 Heffing bijdrage

1. De bijdrage dient bij voorschot te worden voldaan over elk loonbetalingstijdvak of na iedere periode van vier weken.
2. De betaling van de eventueel nog resterende bijdragen dient plaats te vinden na ontvangst van de zogenaamde jaarafrekening.
3. Als blijkt dat minder bijdrage is geheven dan door de werkgever is verschuldigd, wordt het verschil nagevorderd. Teveel geheven bijdrage wordt aan de werkgever terugbetaald.
4. De werkgever is verplicht medewerking te verlenen aan een controle op de juistheid van de verstrekte loongegevens. Daartoe dient de werkgever inzage te verlenen in de onderdelen van zijn administratie die voor deze controle nodig worden geacht.

Artikel 5 Invordering bijdrage

Als een werkgever in gebreke blijft de verschuldigde bijdragen te betalen, zal zo nodig tot gerechtelijke invordering worden overgegaan.

Artikel 6 Rentebepaling

1. Als de betaling van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde voorschot niet binnen veertien dagen na afloop van de in dat lid bedoelde termijn heeft plaatsgevonden, is de werkgever in verzuim. Als de betaling van de in artikel 3, tweede lid bedoelde bijdrage niet binnen veertien dagen na de datum van ontvangst van de jaarafrekening heeft plaatsgevonden, is de werkgever in verzuim.
2. Het bestuur is bevoegd vanaf de datum van verzuim rente te vorderen over de achterstallige betalingen.
3. De in het tweede lid van dit artikel bedoelde rente is gelijk aan de wettelijke rente.
4. Het bestuur is bevoegd van invordering van rente geheel of gedeeltelijk af te zien.

HOOFDSTUK III DE EINDEJAARSUITKERING

Artikel 7

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
2. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft.
3. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
4. De eindejaarsuitkering kan tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar worden aangevraagd met inachtneming van lid 2.

HOOFDSTUK IV UITKERINGEN WERKLOZEN

Artikel 8 Aanvulling op de WW/ZW-uitkering

1. De werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.
2. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw ontstaan indien na een betaling van een in lid 1 genoemde éénmalige uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
3. De hoogte van de in lid 1 bedoelde uitkering wordt, na overleg met partijen bij de CAO, jaarlijks door het bestuur vastgesteld.

Artikel 9 Aanvulling op het als vakantietoeslag te betalen deel van de WW/ZW-uitkering

1. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering.
2. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw ontstaan indien na een betaling van een in lid 1 genoemde éénmalige uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
3. De hoogte van de in lid 1 bedoelde uitkering wordt, na overleg met partijen bij de CAO, jaarlijks door het bestuur vastgesteld.

Artikel 10 De vakantiewaarde

1. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de CAO en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds recht op betaling van een vast bedrag bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds wederom recht op een vast bedrag.
2. Het recht op het desbetreffende deel van de uitkering genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw ontstaan indien na betaling van een in lid 1 genoemd deel van de uitkering door desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
3. De hoogte van de in lid 1 bedoelde vaste bedragen wordt, na overleg met partijen bij de CAO, jaarlijks door het bestuur vastgesteld.

Artikel 11 Indieningstermijn

Een aanvraag voor de in artikel 8,9 en 10 genoemde aanvullingen kan worden indienend tot uiterlijk 6 maanden na de 1e WW/ZW dag.

Artikel 12 Pensioenpremie

1. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 heeft jegens het fonds over elke dag dat hij een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering heeft op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het Aanvullingsfonds.

2. De voortgezette pensioenopbouw kan alleen plaatsvinden bij het BPF Bouw.
3. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw voor de maximale periode van 130 dagen ontstaan indien na het stoppen van de in lid 1 genoemd voortzetting wegens beëindiging van de uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
4. Indien er sprake is van herleving van de uitkering heeft desbetreffende werknemer recht op voortzetting over maximaal 130 dagen minus het aantal dagen dat de werknemer tijdens eerdere perioden waarover de herleeftde uitkering werd verstrekt het reeds recht had op voortzetting.
5. Een werkloze werknemer heeft geen recht op de in het eerste lid van dit artikel bedoelde financiering vanuit het fonds, als tijdens werkloosheid sprake is van een recht op pensioenopbouw via het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering.
6. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die is aangewezen op een Ziektewetuitkering, heeft na het verstrijken van het eerste halfjaar recht op basis van artikel 12 lid 1, indien intreding in de WIA volgt, tevens recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar van artikel 12 lid 1 en de intreding in de WIA.

HOOFDSTUK V OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 13 Verstrekken van inlichtingen

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

Artikel 14 Voorschriften

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

Artikel 15 Terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen

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

Artikel 16 Bijzondere gevallen

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoet komt aan de bedoelingen van de aanvullingsregeling.

Artikel 17 Klachtenprocedure

1. Een werkgever of werknemer heeft het recht een klacht in te dienen over hoe de uitvoering van de werkzaamheden is geschied conform de procedure die als bijlage 1 is toegevoegd.
2. Indien klager het niet eens is met de beslissing van de administratie, kan de klager een beroep doen op het bestuur.
3. Indien het bestuur de beslissing van de administratie bevestigt, heeft de klager het recht in beroep te gaan bij een daartoe bevoegde rechter.

Artikel 18 Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het Aanvullingsreglement werknemersverzekeringen Afbouw.

***Artikel 19 Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006 en is voor het laatst gewijzigd op 7 juni 2011.

Bijlage 13

Statuten van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw

Artikel 1 Naam en zetel

- a. De stichting draagt de naam: "Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw". Zij wordt bij afkorting ook genoemd: VUT-Afbouw.
- b. De stichting is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2 Begripsbepalingen

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

- a. *stichting*: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. *CAO*: de geldende collectieve arbeidsovereenkomst Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen met inbegrip van de daarvan deel uitmakende bijlagen en voorwaarden;
- c. *bedrijfstak*: de bedrijfstak waarin ondernemingen, waarop de CAO van toepassing is, actief zijn;
- d. *bestuur*: het bestuur van de stichting als bedoeld in artikel 10;
- e. *organisaties*: de organisaties van werkgevers en werknemers, partij bij de CAO;
- f. *werkgeverslid*: het bestuurslid aangewezen of door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal, of door hun respectievelijke dan wel gezamenlijke rechtsopvolgers, namens de werkgeversorganisaties, partij bij de CAO;
- *g. *werknemerslid*: het bestuurslid aangewezen of door FNV Bouw, gevestigd te Woerden, of door de CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, of door hun respectievelijke dan wel gezamenlijke rechtsopvolgers, namens de werknemersorganisaties, partij bij de CAO;
- h. *vrijwillig Vervroegd Uittreden*: het vrijwillig vervroegd beëindigen van een dienstbetrekking in de bedrijfstak door een werknemer overeenkomstig het bepaalde in de CAO;
- i. *deelnemer*: deelnemer aan de regeling is de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden overeenkomstig de desbetreffende bepalingen in de CAO;
- j. *statuten*: deze statuten;
- k. *reglementen*: de reglementen als bedoeld in artikel 18.

Artikel 3 Doel

De stichting heeft ten doel om aan degenen die uit de bedrijfstak uittreden een uitkering te doen overeenkomstig de voorwaarden van de CAO en bijbehorende reglementen, alsmede het geven en/of doen geven van voorlichting over doelstellingen en activiteiten van het fonds.

Artikel 4 Middelen tot bereiking van het doel

De stichting tracht haar doel te bereiken door:

- a. het innen en beheren van gelden in overeenstemming met het bepaalde in de statuten en reglementen;
- b. het doen van uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden overeenkomstig het gestelde in de statuten en reglementen;
- c. andere wettige middelen, die tot het doel bevorderlijk kunnen zijn.

Artikel 5 Duur

De stichting is opgericht op één juli negentienhonderd vijffennegentig en voor onbepaalde tijd.

Artikel 6 Geldmiddelen van de stichting

De geldmiddelen van de stichting zullen worden gevormd door:

- a. de door de werkgevers te storten werkgevers- en werknemersbijdragen als bedoeld in de CAO;
- b. bijdragen van de Overheid, indien en voor zover zij worden verleend;
- c. alle overige haar toevallende baten en inkomsten.

Artikel 7 Bijdrageplichtigen

Bijdrageplichtigen zijn degenen, die krachtens een bepaling van de CAO of anderszins verplicht zijn tot het geven van bijdragen aan de stichting.

Artikel 8 Bijdragen

1. De methode van berekening van de bijdrage als bedoeld in artikel 7, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement, als bedoeld in artikel 18, vastgesteld.
2. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde bijdragen wordt telkenjare door het bestuur van de stichting aan de hand van een begroting geschat en (voorlopig) vastgesteld. Deze begroting wordt direct ter beschikking gesteld van partijen bij de CAO. De hoogte wordt pas definitief vastgesteld door het bestuur, nadat daaromtrent door partijen bij de CAO overeenstemming is bereikt.
3. Het bestuur is bevoegd, na toestemming van de organisaties, een incidentele premie conform de CAO te heffen. Deze incidentele heffing kan direct en ineens invorderbaar worden verklaard.
4. Tot gerechtelijke invordering der bijdragen wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur.

Artikel 9 Uitkeringen

De uitkeringen aan de deelnemers geschieden op basis van de voorwaarden die door partijen in de CAO zijn vastgesteld.

Artikel 10 Bestuur

1. Het bestuur van de VUT-Afbouw bestaat uit zes leden.
- *2. De bestuursleden worden benoemd als volgt:
 - a. drie leden door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven, gevestigd te Veenendaal;
 - b. twee leden door FNV Bouw. Gevestigd te Woerden;
 - c. één lid door de CVN Vakmensen, gevestigd te Utrecht.
3. Iedere in het vorige lid genoemde organisatie kan één plaatsvervangend bestuurslid aanwijzen, die de hoedanigheid heeft van bestuurslid indien een bestuurslid, zoals bedoeld in lid 2, van dezelfde aanwijzende organisatie, niet in staat of bij machte is deze taak uit te voeren.
4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd.
5. De organisatie die een bestuurslid benoemde, kan te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in diens plaats tot bestuurslid benoemen.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk bedanken;
 - c. door ondercuratelestelling of faillissement;
 - d. door vervanging door de organisatie die het desbetreffende bestuurslid benoemde.

Artikel 11 Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris

1. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van het bestuur optreden.
2. De werkgevers- en werknemersleden van het bestuur wijzen elk uit hun midden een lid aan die bij toerbeurt volgens een door het bestuur op te maken rooster, als secretaris en plaatsvervangend secretaris van het bestuur optreden.

Artikel 12 Taak en bevoegdheden van het bestuur

1. Het bestuur heeft de gehele leiding van zaken en is bevoegd tot alle handelingen, de zaken van de stichting betreffende, voor zover daaromtrent bij of krachtens statuten en reglement(en) niet anders is bepaald.
2. Het bestuur is belast met het beheer van de bezittingen van de stichting en met de uitvoering van de statuten en reglement(en).
3. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen.
4. Het bestuur kan de uitoefening van onderdelen van zijn taak delegeren aan een dagelijks bestuur, bestaande uit één of twee werkgeversbestuursleden en een gelijk aantal werknemersbestuursleden.
5. Het bestuur is niet bevoegd om middelen die geacht kunnen worden te zijn verkregen voor een bepaald doel, dan wel daaraan moeten worden toegerekend, aan te wenden voor een ander doel. Indien niet vastgesteld kan worden aan welk

doel een bepaald middel moet worden toegerekend, is het bestuur bevoegd om de bestemming daarvan te bepalen naar evenredigheid van de voor het lopende boekjaar voorziene uitgaven voor elk doel.

6. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Artikel 13 Beheer

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

Artikel 14 Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen, doch tenminste één keer per jaar.
2. De convocatie voor vergaderingen van het bestuur geschiedt, behoudens in spoedeisende gevallen ter beoordeling van de voorzitter, schriftelijk op een termijn van tenminste veertien dagen.

Artikel 15 Besluitvorming

1. Opdat de stemverhouding tussen de twee in het bestuur vertegenwoordigde groeperingen, zijnde werkgevers- en werknemerszijde, zo gelijk mogelijk blijft, kan het bestuur alleen besluiten nemen in een vergadering waarin van beide groeperingen ten minste één vertegenwoordigd bestuurslid aanwezig is. Een besluit als bedoeld in artikel 19 lid 1 kan slechts genomen worden met instemming van alle bestuursleden.
2. De bestuursleden brengen in beginsel ieder een gelijk aantal stemmen ter vergadering uit. Wanneer een of meer bestuursleden ter vergadering afwezig is (zijn), brengt (brengen) het (de) andere bestuurslid (leden), dezelfde groepering als de afwezige vertegenwoordigend, uit eigen hoofde de stem(men) van de afwezige(n) mede uit.

3. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Indien een bestuurslid niet ter vergadering aanwezig kan zijn, kan hij een medebestuurder machtigen zijn stem uit te brengen door middel van een schriftelijke volmacht.

Artikel 16 Administratie

De stichting kan haar administratieve en uitvoerende taken aan A&O services te Rijswijk opdragen of aan een andere organisatie, dan wel in eigen beheer houden. In alle gevallen geschiedt de uitvoering van zowel de administratieve en uitvoerende taken als het geldelijk beheer onder de blijvende verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de stichting.

Artikel 17 Boekjaar, accountant en jaarverslag

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar. In afwijking daarvan zal het eerste boekjaar eindigen op éénendertig december negentienhonderd zesennegentig.
2. De boekhouding van de stichting wordt onder toezicht van een externe register-accountant gesteld, aan te wijzen door het bestuur. Deze accountant brengt elk jaar, of zoveel vaker als het bestuur nodig zal oordelen, verslag uit. De accountant is gerechtigd tot inzake van alle boeken en bescheiden van de stichting. De waarden van de stichting moeten hem desverlangd worden getoond.
3. Het bestuur legt van zijn beleid jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar schriftelijk verantwoording aan partijen betrokken bij de cao af door middel van een (financieel) verslag. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen en activiteiten van het fonds en wordt gecontroleerd door de externe registeraccountant, uit welke stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
4. Het in het vorige lid bedoelde verslag bevat:
 - a. een algemeen overzicht van de werkzaamheden van de stichting gedurende het afgelopen boekjaar;
 - b. een rekening en verantwoording omtrent het beheer van de stichting, bestaande uit een balans en een staat van lasten en baten vergezeld van een verklaring van de externe register-accountant terzake van zijn bevindingen bij de controle opgedaan. In de rekening en verantwoording zal voor elk doel afzonderlijk vermeld worden welke middelen en welke uitgaven aan dat doel moeten worden toegerekend;
 - c. in voorkomende gevallen, mededeling omtrent de wijzigingen die in de statuten en/of reglement hebben plaatsgehad.

5. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO.
6. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
7. Het jaarverslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken bedrijven en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
8. Jaarlijks wordt door het bestuur voor aanvang van het volgende boekjaar een begroting opgesteld van de in het volgende boekjaar te verwachten inkomsten en uitgaven ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het VUT-fonds. Deze begroting ligt voor bij het VUT-fonds betrokken werkgevers en werknemers ter inzage ten kantore van het VUT-fonds en wordt op aanvraag van de bij het VUT-fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 18 Reglementen

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen; deze behoeven goedkeuring van de in artikel 10 genoemde organisaties.
2. De bepalingen van de reglementen mogen niet in strijd zijn met de bepalingen van deze statuten of met de wet.

Artikel 19 Wijziging statuten en reglementen/ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen of de stichting te ontbinden na verkregen goedkeuring van partijen betrokken bij de CAO.
2. Een besluit als onder lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen met instemming van alle bestuursleden.
3. Een statutenwijziging treedt in werking nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt.
4.
 - a. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar handelsregister, gehouden bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken te Amsterdam.
 - b. Reglementen, alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken, onderscheidenlijk de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
5. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.

6. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van de stichting.

Artikel 20 Slotbepaling

In alle gevallen, waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting is voorzien, beslist het bestuur.

Bijlage 14

Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw met ingang van 1 januari 2001, geldend tot en met 31 december 2005, zoals bedoeld in artikel 12 lid 2 van deze cao

Artikel 1 Definities

1. *Belanghebbende*: de belanghebbende bedoeld in artikel 2 dan wel 2a, niet zijnde degene die niet bijdrageplichtig is dan wel ooit niet bijdrageplichtig is geweest in de zin van artikel 52 lid 3 onder c van de CAO.
2. *Werknemer*: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 dan wel artikel 62 lid 1 van deze CAO en hij die de functie van directeur bekleedt. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos is geworden.
3. *Vroegpensioengrondslag*: het in artikel 5 bedoelde gecorrigeerde pensioenloon.
4. *A&O Services*: A&O Services B.V. gevestigd te Rijswijk.
5. *De Stichting*: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw.
6. *Uittredingsdatum*: de datum van vervroegd uittreden.
7. *Vroegpensioendatum*: de datum als bedoeld in artikel 3 van het reglement van de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf.

Artikel 2 Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden voor de uittredingsdatum, werknemer was; en
- 2.1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, als werknemer werkzaam is geweest. Voor de berekening van deze periode van 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen:
 - a. de periode(n) dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest in de zin van de CAO-en voor:
 - a. het schilders- en afwerkingsbedrijf in Nederland;
 - b. het bouwbedrijf in Nederland;
 - c. het natuursteenbedrijf;
 - d. de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven;
 - e. de betonmortel en morteltransportondernemingen;

met dien verstande, dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest

- als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Deze bepaling blijft van kracht zolang de uittredingsleeftijd als genoemd in artikel 52 lid 1 van deze CAO niet meer dan twee jaar lager is dan de vergelijkbare uittredingsleeftijd in bovengenoemde CAO-en; en
- b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden; en
 - c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingsfeer van de CAO Afbouw, mits voor de werknemer een VUT-regeling en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; of
- 2.2. die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkingsfeer van deze CAO als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, alsmede de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingsfeer van de CAO Afbouw, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was en de en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; en
 3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft; en
 4. die op de uittredingsdatum 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is; en
 - 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of – indien en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum is geëindigd; of
 - 5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijduitkering met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever; en
 6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, dat ook ingaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling.

Artikel 2a Voorwaarden uittreding vanaf 57 jaar

In afwijking van artikel 2 is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum werknemer was; en
2. a. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minstens 40 jaar binnen de Europese Gemeenschap werknemer ingevolge artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is geweest; en

- b. daarvan gedurende 30 jaar actief deelnemer is geweest in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid en/of een daarmee in het kader van de vrijstellingsregeling gelijkgestelde pensioenverzekering; en
 - c. gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam is geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2; waarbij ten aanzien van de bij b en c bedoelde termijnen geldt dat de periode, die belanghebbende werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO Afbouw, mede in aanmerking wordt genomen, mits voor de werknemer een vergelijkbare VUT-regeling van toepassing was dan wel voor de werknemer een aanvullingsregeling van toepassing was vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; en
3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft; en
 4. die op de uittredingsdatum 57 jaar of ouder is; en
- 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum of indien – en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum is geëindigd; of
 - 5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van een deeltijduitkering op grond van deze regeling met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervoegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever; en
 6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, dat ook ingaat bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling; en
 7. die in zijn werkzame leven niet langer dan 5 jaar arbeidsongeschikt is geweest in de zin van de AAW/WAO/WAZ.

Artikel 2b Inperking van rechten na langdurige werkloosheid

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in een periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van deze CAO.

Artikel 2c Inperking van rechten na langdurige arbeidsongeschiktheid

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in de periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van de CAO. Daarnaast geldt dat de belanghebbende

die gedurende een langere periode dan 5 jaar aaneengesloten een uitkering krachtens de WAO heeft ontvangen niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van artikel 2a van dit reglement.

Artikel 3 Uitkering

1. Aan de belanghebbende wordt op zijn verzoek door de Stichting een uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de in artikel 2 onder 5 dan wel 2a onder 5 bedoelde datum.
- 2.1. De belanghebbende krijgt de beschikking over een uitkeringsbudget. Dit budget is bestemd voor de periode vanaf de uittredingsdatum tot het einde van de vroegpensioenuitkering, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt.
Als uittredingsdatum ingevolge dit artikel wordt bedoeld de vroegst mogelijke uittredingsdatum, zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a. Later uittreden, omdat niet eerder aan de uittredingsvoorwaarden werd voldaan, levert een uitkeringsbudget naar rato op.
- 2.2. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die vanaf 1 juli 1995 kan uittreden op basis van de voorwaarde zoals bedoeld in artikel 2: 375% van de vroegpensioengrondslag zoals bedoeld in artikel 5.
- 2.3. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden op basis van de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 2a in 2001 500% van de vroegpensioengrondslag als bedoeld in artikel 5. In 2002 wordt voornoemd percentage 475% en vanaf 2003 450%.
- 2.4. Indien een belanghebbende naast een uitkering als bedoeld in artikel 52 van deze CAO een uitkering krachtens een (eerder ingegane) ouderdomspensioenregeling ontvangt zal een aanvulling op grond van deze regeling niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 75% van het laatst verdiende loon.
- 2.5. De uitkering per dag bedraagt bij volledig uittreden – één en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van artikel 3a – maximaal 75% van de vroegpensioengrondslag zoals genoemd in artikel 5.
- 2.6. Voor de belanghebbende die gebruik maakt van de deeltijduitkering op grond van deze regeling en zijn werkzaamheden voor 80% respectievelijk 60%, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 of 2a.5.2. voortzet, geldt een uitkering voor iedere dag dat wordt deelgenomen aan deze regeling.
3. Aan de belanghebbende wordt naast de uitkering een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uitkering toegekend.

Artikel 3a Pensioenregelingen

1. Ten behoeve van de belanghebbende wordt aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid (Bpfbouw) de pensioenpremie betaald die voor hem in de laatste dienstbetrekking krachtens de CAO verschuldigd was, met inachtneming van de verhogingen die deze premie zou hebben ondergaan indien de belanghebbende niet vervroegd zou zijn uitgetreden.

2. Voor regelingen van ouderdoms-, weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in de plaats van de BPF-voorziening – ingeval van vrijstelling van de verplichte deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, dan wel in het geval betrokkene niet valt onder voornoemde verplichte deelneming – zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling, tot de pensioendatum aan belanghebbende of diens werkgever een bijdrage worden vergoed ter grootte van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie tot maximaal het bedrag dat voor rekening zou komen bij deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, mits sprake is van een pensioenvoorziening bij een ander bedrijfspensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij.
Zulks geschiedt onder voorwaarde, dat:
 - a. de premie voor belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
 - b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredige aandeel in de premie, bij continuatie van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.
3. Indien op enig kalenderjaar vanaf het kalenderjaar 1987 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de in het tweede lid bedoelde vergoedingen.

Artikel 4 Wijze van verzoeken

1. De belanghebbende die voor de uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend bij A&O Services.
2. Het verzoek wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend. Op het formulier wordt tevens aangegeven voor welke varianten als bedoeld in lid 3 wordt gekozen, alsmede de periode waarin de gekozen variant wordt geëffectueerd. Deeltijduitkering kan alleen worden toegepast indien tussen de werkgever en de werknemer consensus bestaat over de wijze waarop de 20% of 40% deeltijduitkering wordt ingevuld (werktijd en uittreden) en de wijze van invulling wordt medegedeeld aan A&O Services.
3. Indien gekozen wordt voor deeltijduitkering, zoals bedoeld in artikel 2a.5.2, bestaan de volgende varianten:
 - a. 4 dagen werken, uittreden voor 1 dag;
 - b. 3 dagen werken, uittreden voor 2 dagen.Daarbij dient op gelijke wijze gebruik te worden gemaakt van het vroegpensioen, vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt.
4. Indien de belanghebbende in overleg met zijn werkgever besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijduitreden en/of de gekozen variant te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk bij A&O Services te melden.

5. Indien een belanghebbende gebruik wenst te maken van de garantieregeling zoals bedoeld in artikel 14, dan dient hij dit uitdrukkelijk op het aanvraagformulier aan te geven.

Artikel 5 Vroegpensioengrondslag

1. De uitkering in de zin van deze regeling, bedoeld in artikel 3, wordt berekend op basis van het gecorrigeerd pensioenloon.
2. *Het gecorrigeerd pensioenloon*

Het gecorrigeerd pensioenloon wordt halfjaarlijks per 1 januari en per 1 juli vastgesteld en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer:

- a. tot en met de halfjaarperiode vanaf 1 januari tot 1 juli c.q. 1 juli tot 1 januari, waarin de deelnemer de 50ste verjaardag bereikt, gelijk aan het conform lid 3 sub c van dit artikel bepaalde gemiddeld pensioenloon;
- b. na de in sub a van dit lid bedoelde halfjaarperiode en tot de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt is het gecorrigeerd pensioenloon ten minste gelijk aan het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode.

Indien echter uit de berekening van de formule:

$$\{(GL) + (LGPI * N)\} / (N + 1) = GP$$

waarin:

GL = gemiddeld pensioenloon als bedoeld in lid 3 sub c van dit artikel

LGPI = het met de loontrend verhoogde gecorrigeerd pensioenloon als bedoeld in de eerste volzin van dit sub

N = het aantal perioden van een halfjaar dat sedert de in sub a van dit lid

B bedoelde periode is verstreken, met uitzondering van perioden waarin niet is deelgenomen

GP = de uitkomst

een hogere uitkomst voortvloeit, wordt het gecorrigeerd pensioenloon op deze hogere uitkomst vastgesteld;

- c. vanaf de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt tot de vroegpensioendatum het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode;
- d. bij gebreke van een in sub b van dit lid respectievelijk sub c van dit lid bedoelde eerdere vaststelling als gevolg van toetreding of hertoetreding vanaf de 50ste respectievelijk 55ste verjaardag van de deelnemer wordt het gecorrigeerd pensioenloon de eerste maal na de (her)toetreding vastgesteld op het conform lid 3 sub c bepaalde gemiddeld pensioenloon.

Het pensioenloon

- a. Voor de werknemer in de zin van deze CAO: het in enig kalenderjaar overeengekomen vast loon (exclusief vakantietoeslag) volgens deze CAO. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon. Mede in aanmerking wordt genomen een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième en dergelijke.
 - b. Het maximum pensioenloon bedraagt maximaal 1,5 maal de premiegrens zoals aangegeven in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
 - c. Gemiddeld pensioenloon: het gemiddeld pensioenloon van de werknemer in de zin van deze CAO wordt per 1 januari en per 1 juli van enig jaar bepaald als het gemiddelde per loonbetalingstijdvak van het overeengekomen vast loon in de daaraan volgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari.
4. *De vroegpensioengrondslag*
- Is gelijk aan het gecorrigeerd pensioenloon; de vroegpensioengrondslag wordt vastgesteld bij aanvang van de toetreding tot de CAO en zolang deze voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli van de jaren daarop volgend.
5. Onder loon in de zin van dit artikel wordt mede begrepen de uitkeringen, zoals bedoeld onder artikel 6 lid 3 sub a.
 6. In het kader van de Zorgverzekeringswet wordt op de vroegpensioenuitkering 4,4% van de vroegpensioenuitkering ingehouden over ten hoogste het bedrag zoals is vastgesteld in artikel 5 lid 1 van de Regeling Zorgverzekering. Deze inhouding wordt door de Stichting gecompenseerd.
 7. In afwijking van lid 6 wordt door de Stichting aan de belanghebbende die op 31 december 2005 verplicht verzekerd was ingevolge de bepaling van de Ziekenfondswet een vergoeding verstrekt van 6,5% van het belastbaar loon over ten hoogste het bedrag zoals is vastgesteld in artikel 5 lid 1 van de Regeling Zorgverzekering.

Artikel 6 Kortingen op de uitkeringen

1. a. Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van deze regeling binnen de bedrijfstak bouwnijverheid werkzaamheden, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden of beloning dan ook, te verrichten. Dit verbod is uitdrukkelijk ook van toepassing op het verrichten van werkzaamheden 'om niet' of tegen een onkostenvergoeding.
- b. Het in artikel 6.1.a bedoelde verbod is niet van toepassing voor zover er sprake is van gedeeltelijke voortzetting van het dienstverband in relatie met een deeltijduitkering en voorts voldaan is aan alle voorwaarden die in dit reglement of door het bestuur van de Stichting aan de uitvoering van deeltijduitkering gesteld worden.

- Het is niet toegestaan structureel overwerk in de zin van artikel 14 van de CAO te verrichten tijdens de periode dat een deeltijduitkering genoten wordt.
- c. Het bestuur van de Stichting kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, schriftelijk ontheffing verlenen van het in artikel 6.1.a opgenomen verbod. Het bestuur kan aan de ontheffing nadere voorwaarden verbinden.
 - d. Het is toegestaan om, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, met toestemming van het bestuur van de Stichting werkzaamheden te verrichten buiten de bedrijfstak bouwnijverheid. Het bestuur kan aan de toestemming nadere voorwaarden verbinden.
 - e. Werkzaamheden binnen de bedrijfstak bouwnijverheid, niet zijnde vanwege het dienstverband van waaruit vervroegd wordt uitgetreden, die reeds verricht werden voor de ingangsdatum van de uitkering op grond van deze regeling, mogen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden voortgezet, mits die werkzaamheden reeds vijf jaar voor de uittredingsdatum een aanvang hebben genomen. De daaruit voortvloeiende inkomsten mogen tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling jaarlijks niet meer bedragen dan het bedrag dat gevonden wordt door het totale bedrag van de hier bedoelde neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf. Uitbreiding van de werkzaamheden tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling vallen onder het verbod van artikel 6.1.a.
 - f. Het bestuur van de Stichting is bevoegd om bij overtreding van een in artikel 6.1 opgenomen verbod of bij het niet of niet volledig nakomen van een op grond van artikel 6.1 gestelde voorwaarde een sanctie, als bedoeld in artikel 10, op te leggen.
2. a. Op de voltijduitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht de inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen uitkering en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.
 - b. Op de deeltijduitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen deeltijduitkering, vermeerderd met de inkomsten uit de voortgezette dienstbetrekking, en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)-pensioenuitkeringen.
 - c. De inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, zoals bedoeld in de artikelen 6.2.a en 6.2.b, worden geacht betrekking te hebben op het kwartaal waarin deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden.

- d. Inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid komen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, niet in aanmerking voor verrekening met de uitkering op grond van deze regeling, voor zover die werkzaamheden al gedurende ten minste vijf jaren voor de uittredingsdatum plaatsvonden en tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling geen uitbreiding aan die werkzaamheden wordt gegeven.
De vrij te stellen inkomsten tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden berekend door de totale neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.
3. a. Op de uitkering van de belanghebbende wordt eveneens in mindering gebracht de uitkering bij arbeidsongeschiktheid krachtens de Ziektewet en/of AAW/WAO/WAZ, met dien verstande dat ingevolge artikel 2 of 2.a uittreding niet mogelijk is indien en zolang er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
- b. Voor de toepassing van het bepaalde onder a van dit lid wordt belanghebbende geacht een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid te genieten indien belanghebbende vrijwillig van het recht hierop afstand doet, met dien verstande dat de uitkering geheel wordt ingehouden indien de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer zou zijn berekend.
4. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
- a. premie ingevolge de Ziekenfondswet;
- b. loonbelasting/premie volksverzekering;
- c. pensioenpremie.
5. Zolang belanghebbende recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 52 van deze CAO, vervallen de opgebouwde aanspraken, krachtens de per 1 januari 2001 geldende vroegpensioenregeling voor de Afbouw en/of uitkeringen op basis van voorzieningen in de plaats van voornoemde roegpensioenregeling dan wel enig andere (vroeg)pensioenuitkering, aan de stichting.

Artikel 7 Uitbetaling

De uitkering op grond van deze regeling wordt maandelijks door A&O Services aan de belanghebbende uitbetaald. De vakantiebijslag wordt aan de belanghebbende in de maand mei betaald.

Artikel 8 Einde van de uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt op de eerste dag van de maand, waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op de datum waarop enige voor betrokkene geldende vroegpensioenuitkering eindigt.
2. Het recht op uitkering eindigt voor de in het eerste lid bedoelde datum indien de belanghebbende in of buiten de bouwnijverheid opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.

3. Het voorgaande lid is niet van toepassing indien, in het geval van een deeltijduitkering, een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard voor dat deel dat geen gebruik wordt gemaakt van deze uittredingsregeling.

Artikel 9 Plicht tot verstrekken van inlichtingen

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door A&O Services met het toezicht zijn belast, alle inlichtingen die voor de beoordeling van het recht op uitkering en van de hoogte daarvan van belang kunnen zijn.
2. De belanghebbende doet elk kwartaal opgave aan A&O Services van de inkomsten uit arbeid, verricht in de periode waarover hij uitkering ontvangt, met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.
3. De werkgevers verstrekken aan A&O Services de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

Artikel 10 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of onjuist verstrekt, kan het bestuur een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, intrekken en tevens betrokkene uitsluiten voor iedere toekomstige uitkering vanwege de stichting. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de bedoelde inlichtingen niet te hebben verstrekt, indien binnen twee maanden, na ontvangst van de eerste oproep daartoe of het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor meer dan € 3.403,35 is benadeeld.
2. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een uitkering worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 30% en duurt maximaal 12 maanden, naar gelang de ernst van de overtreding, blijvende uit recidive. Belanghebbende wordt geacht de bedoelde inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel na twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor ten minste € 22,69 en voor maximaal € 3.403,35 is benadeeld. Het bestuur van de stichting heeft de mogelijkheid om de sanctiemogelijkheden van lid 1 mede toe te passen in het geval belanghebbende voor de derde maal onjuiste inlichtingen heeft verstrekt ingevolge dit lid.

3. Indien belanghebbende niet voldoet aan enig in deze regeling gestelde voorwaarde, kan een waarschuwing worden gegeven.
4. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 2 en lid 3, te combineren.
5. De stichting is bevoegd de door de stichting opgelopen schade als gevolg van door belanghebbende niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op belanghebbende. Daarbij behoudt de stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
6. Het bestuur is bevoegd aangifte te doen bij de daarvoor bedoelde instelling in het geval het bestuur een gerechtvaardigd vermoeden heeft dat betrokkene zich heeft schuldig gemaakt aan een strafbaar feit. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
7. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de belanghebbende van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
8. In alle gevallen, waarin een sanctie wordt opgelegd, wordt daarvan schriftelijk melding gedaan aan betrokkene. Tevens wordt aan betrokkene gemeld wat de sanctie inhoudt en waarom en op grond waarvan deze is opgelegd. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor beroep of bezwaar.
9. Alle baten en/of opbrengsten, die voortvloeien uit op grond van deze regeling opgelegde sancties, zullen worden gebruikt in overeenstemming met het doel van de stichting.

Artikel 11 Beslissingsbevoegdheid

Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de stichting beslist.

Artikel 12 Verblijf in het buitenland

De belanghebbende heeft, voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak van langer dan 4 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, vooraf schriftelijk toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekdatum te worden ingediend. Van een voorgenomen verblijf in het buitenland voor een tijdvak van kortere duur stelt hij A&O Services tevoren schriftelijk in kennis.

Artikel 13 Uitvoering

1. A&O Services is belast met de uitvoering van deze regeling. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij deze CAO.
2. De organisaties bedoeld in artikel 7 van de CAO zijn bevoegd dispensatie te verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid 2 en artikel 2a lid 2 bedoelde arbeidsverleden en voorts in alle gevallen, waarin dit aangewezen is om een uitvoering van deze voorwaarden overeenkomstig hun strekking en naar redelijkheid te verwezenlijken. De organisaties zijn bevoegd deze taak te delegeren aan het bestuur van de Stichting.
3. In geval van een geschil omtrent de uitvoering van deze voorwaarden wordt, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van een belanghebbende, een beslissing genomen door het bestuur van de in lid 1 genoemde Stichting. De in dit lid bedoelde behandeling van geschillen laat de uit andere hoofde aan de belanghebbende toekomstige rechtsmiddelen onverlet.

Artikel 14 Garantiebepaling

1. Indien een belanghebbende besluit om na het bereiken van de leeftijd, waarop van deze regeling gebruik kan worden gemaakt en ook aan de uittredingsvoorwaarden wordt voldaan, vooralsnog geen gebruik te maken van zijn recht om vervroegd uit te treden, wordt het recht op uittreding onder de voorwaarden zoals geldend op het moment van het bereiken van voornoemde leeftijd gehandhaafd, mits een daartoe strekkende aanvraag daartoe tijdig is ingediend (zie artikel 4 lid 1).
2. Indien belanghebbende, die een beroep heeft gedaan op dit artikel in de periode tussen het ontstaan van het recht en het moment van voorgenomen uittreding arbeidsongeschikt wordt, zal uittreding (in tegenstelling tot artikel 6.3) ook bij volledig arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn, waarbij eveneens de in artikel 6.3 genoemde uitkeringen en aanvullingen op de uitkering in mindering worden gebracht op de uitkering op grond van deze regeling. De belanghebbende dient binnen een halfjaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan te geven of hij al dan niet kiest voor instroom in deze regeling, hetgeen direct na dit halfjaar dient te geschieden.
3. Na beëindiging van deze CAO zullen de aanspraken en rechten van deze overeenkomst blijven gelden en zullen de daaruit voortvloeiende lasten worden afgefinancierd.

Artikel 15 Bijdrage

De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de uitvoering van de regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw.

Bijlage 15

Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw, per 1 januari 2006, zoals bedoeld in artikel 12 lid 3 van deze cao

Artikel 1 Definities

1. *Belanghebbende*: de belanghebbende die uiterlijk op 1 januari 2006 aan de voorwaarden voldoet zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a dan wel 2b, dan wel 2c, niet zijnde degene die niet bijdrageplichtig is dan wel ooit niet bijdrageplichtig is geweest in de zin van artikel 52A lid 3 onder c van de CAO voor het stukadoors-afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf 2000/2001.
- *2. *Werknemer*: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 dan wel artikel 1 lid 5 van de CAO en hij die de functie van directeur bekleedt. Werknemer is ook degene die in de periode van 3 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum werkloos is geworden en de werknemer die in de periode van 1 januari 2010 tot 1 juli 2011 de leeftijd van 57, 58, 59 of 60 jaar heeft en in die periode werkloos wordt of is geworden.
3. *Vroegpensioengrondslag 2001*: het in artikel 5 bedoelde gecorrigeerde pensioenloon.
4. *Vroegpensioengrondslag 2006*: het in artikel 5a bedoelde pensioenloon.
5. *A&O Services*: A&O Services B.V. gevestigd te Rijswijk.
6. *De Stichting*: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw.
7. *Uittredingsdatum*: de datum van vervroegd uittreden.
- *8. *Vroegpensioendatum*: de datum als bedoeld in artikel 3 van het reglement van de Stichting vroegpensioenfonds Afbouw.
9. *Pensioendatum*: de datum als bedoeld in het reglement van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, zoals dat van kracht is vanaf 1 januari 2006.
10. *CAO*: CAO Afbouw inzake de bedrijfstak eigen regelingen.

Artikel 2 Voorwaarden

Belanghebbende in de zin van deze voorwaarden is degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden voor de uittredingsdatum, werknemer was; en
- 2.1. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, gedurende een periode van minimaal 10 jaar zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, als werknemer werkzaam is geweest. Voor de berekening van deze periode van 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen:
 - a. de periode(n) dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest in de zin van de CAO-en voor:
 - a. het schilders- en afwerkingsbedrijf in Nederland;
 - b. het bouwbedrijf in Nederland;

- c. het natuursteenbedrijf;
 - d. de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven;
 - e. de betonmortel en morteltransportondernemingen;
 - met dien verstande, dat de werknemer in ieder geval gedurende de laatste 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid werkzaam dient te zijn geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Deze bepaling blijft van kracht zolang de uittredingsleeftijd als genoemd in artikel 52A lid 1 van de CAO voor het stukadoors- afbouw- en terrazzo-/ vloerenbedrijf 2000/2001 niet meer dan 2 jaar lager is dan de vergelijkbare uittredingsleeftijd in bovengenoemde CAO-en; en
 - b. de periode dat belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden; en
 - c. de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkings sfeer van de CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; of
- 2.2. die in de periode van 15 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum ten minste 10 jaar werkzaam is geweest (waaronder begrepen periode(n) van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid) in een onderneming vallend onder de werkings sfeer van deze CAO als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2. Voor de berekening van de 10 jaar wordt tevens in aanmerking genomen de periode waarin belanghebbende in het buitenland werkzaam is geweest, mits over deze periode aantoonbare premiebetaling heeft plaatsgevonden, alsmede de periode dat belanghebbende als werknemer werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkings sfeer van de CAO, mits voor de werknemer een VUT-regeling van toepassing was en de en/of een aanvullingsregeling van toepassing was, vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; en
3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft; en
- *4. die op 1 januari 2006 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is; en
- 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum, of – indien en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum is geëindigd; of
- 5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van deeltijd-uitkering met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever; en
6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling; en
7. die uiterlijk op 1 januari 2006 aan de in dit artikel gestelde voorwaarden voldoet.

Artikel 2a Voorwaarden uittreding vanaf 57 jaar

In afwijking van artikel 2 is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op de laatste dag van de maand, liggende 4 maanden vóór de uittredingsdatum, werknemer was; en
2. a. die direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minstens 40 jaar binnen de Europese Gemeenschap werknemer ingevolge artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is geweest; en
b. daarvan gedurende 30 jaar actief deelnemer is geweest in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid en/of een daarmee in het kader van de vrijstellingsregeling gelijkgestelde pensioenverzekering; en
c. gedurende de laatste 4 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, zonder onderbreking anders dan door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid werkzaam is geweest als werknemer in de zin van artikel 1 lid 2; waarbij ten aanzien van de bij b. en c. bedoelde termijnen geldt dat de periode, die belanghebbende werkzaam is geweest bij een bedrijf dat is komen te vallen onder de werkingssfeer van de CAO, mede in aanmerking wordt genomen, mits voor de werknemer een vergelijkbare VUT-regeling van toepassing was dan wel voor de werknemer een aanvullingsregeling van toepassing was vergelijkbaar met deze aanvullingsregeling; en
3. die op de dag, voorafgaande aan de in lid 5 bedoelde datum, zijn woonplaats in Nederland heeft; en
- *4. die op 1 januari 2006 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 of 64 jaar is; en
- 5.1. wiens dienstbetrekking met ingang van de uittredingsdatum of indien – en voor zover dat ingevolge de door hem in acht te nemen opzeggingstermijn, dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid noodzakelijk is – met ingang van een latere datum is geëindigd; of
- 5.2. wiens dienstbetrekking in het kader van een deeltjduitkering op grond van deze regeling met ingang van de uittredingsdatum, voor wat betreft de arbeidsduur, voor dat percentage is geëindigd dat gebruik wordt gemaakt om vervroegd uit te treden. Dat percentage is 20% of 40%, in overleg met de werkgever; en
6. die bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht heeft op vroegpensioen, waarbij vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt de vroegpensioenuitkering op basis van gelijke deeltijd wordt uitgekeerd als de uitkering op basis van deze regeling; en
7. die in zijn werkzame leven niet langer dan 5 jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest in de zin van de AAW/WAO/WAZ/WIA; en
8. die uiterlijk op 1 januari 2006 voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden.

Artikel 2b Voorwaarden uittreden vanaf 59 jaar

In afwijking van artikel 2 en artikel 2a is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is; en
2. die op 1 januari 2006 werknemer is in de zin van artikel 1 lid 2 en dat ook in de tweede helft van 2005 is geweest; en

3. die na 1 januari 2006, doch uiterlijk vóór de 65-jarige leeftijd, gaat voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 2a lid 1 t/m 3 en lid 5 t/m 7; en
4. die op de uittredingsdatum 59 jaar of ouder is; en
5. die direct aansluitend op de uitkering bij uittreden vanaf 59 jaar een ouderdomspensioenuitkering ontvangt van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid.

Artikel 2c Voorwaarden uittreden vanaf 60 jaar

In afwijking van artikel 2 en artikel 2a is belanghebbende in de zin van deze voorwaarden degene:

1. degene die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder is; en
2. die op 1 januari 2006 werknemer is in de zin van artikel 1 lid 2 en dat ook in de tweede helft van 2005 is geweest; en
3. die na 1 januari 2006, doch uiterlijk vóór de 65-jarige leeftijd, gaat voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 2 lid 1 t/m 6; en
4. die direct aansluitend op de uitkering bij uittreden vanaf 60 jaar een ouderdomspensioenuitkering ontvangt van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Bouwnijverheid.

Artikel 2d Inperking van rechten na langdurige werkloosheid

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in een periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 en lid 3 van de CAO.

***Artikel 2e Tijdelijke versoepeling voorwaarden bij werkloosheid**

In afwijking van artikel 2d geldt dat de werknemer die in de periode van 1 januari 2010 tot 1 juli 2011 de leeftijd heeft van 57, 58, 59 of 60 jaar en in die periode werkloos is of is geworden, de extra voorwaarde van artikel 2d niet van toepassing is.

***Artikel 2f Inperking van rechten na langdurige arbeidsongeschiktheid**

Voor belanghebbenden die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn geweest, geldt als extra voorwaarde dat zij in de periode van 2 jaar direct voorafgaande aan de uittredingsdatum minimaal 18 maanden moeten hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 3 en lid 4 van de CAO.

Daarnaast geldt dat de belanghebbende die gedurende een langere periode dan 5 jaar aaneengesloten een uitkering krachtens de WIA/WAO heeft ontvangen niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van artikel 2a van dit reglement.

Artikel 3 Uitkering op grond van artikel 2 dan wel 2a, dan wel 2b dan wel 2c

1. Aan de belanghebbende wordt op zijn verzoek door de Stichting een uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de in artikel 2 onder 4 dan wel 2a onder 4, dan wel 2b onder 4, dan wel 2c onder 3 bedoelde datum.
- 2.1. De belanghebbende krijgt de beschikking over een uitkeringsbudget. Dit budget is bestemd voor de periode vanaf de uittredingsdatum tot het einde van de vroegpensioenuitkering, doch ten hoogste tot de maand waarin belanghebbende 65 jaar wordt.
Als uittredingsdatum ingevolge dit artikel wordt bedoeld de vroegst mogelijke uittredingsdatum, zoals bedoeld in artikel 2 dan wel 2a, dan wel 2b dan wel 2c. Later uittreden, omdat niet eerder aan de uittredingsvoorwaarden werd voldaan, levert een uitkeringsbudget naar rato op.
- 2.2. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die vanaf 1 juli 1995 kan uittreden op basis van de voorwaarde zoals bedoeld in artikel 2: 375% van de vroegpensioengrondslag zoals bedoeld in artikel 5.
- 2.3. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden op basis van de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 2a in 2001 500% van de vroegpensioengrondslag als bedoeld in artikel 5. In 2002 wordt voornoemd percentage 475% en vanaf 2003 450%.
- 2.4. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden vanaf 1 januari 2006 zoals bedoeld in artikel 2b: 420% van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 5a.
- 2.5. De maximale hoogte van dit uitkeringsbudget bedraagt voor de belanghebbende die kan uittreden vanaf 1 januari 2006 zoals bedoeld in artikel 2c: 350% van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 5a.
- 2.6. Het uitkeringsbudget dat op grond van artikel 2 dan wel 2a op de vroegst mogelijke uittredingsdatum is toegekend, wordt evenredig verdeeld over het aantal vroegpensioenjaren gelegen tussen de uittredingsdatum en het moment waarop de belanghebbende 65 jaar wordt met een maximum van 100% van het laatst verdiende loon en met inachtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.8 van dit artikel.
- 2.7. Het uitkeringsbudget dat op grond van artikel 2b dan wel 2c op de vroegst mogelijke uittredingsdatum is toegekend, wordt evenredig verdeeld over het aantal vroegpensioenjaren gelegen tussen de uittredingsdatum en het moment waarop de belanghebbende 65 jaar wordt met een maximum van 100% van het pensioenloon conform artikel 5a en met inachtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.8 van dit artikel.
- 2.8. Indien een belanghebbende naast een uitkering als bedoeld in artikel 52A van de CAO voor het stukadoors- afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf 2000/2001 een uitkering krachtens een (eerder ingegane) ouderdomspensioenregeling ontvangt zal een aanvulling op grond van artikel 2 dan wel 2a niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 100% van het laatst verdiende loon conform artikel 5 en een aanvulling op grond van artikel 2b en 2c niet leiden tot een totaal inkomen hoger dan 100% van het pensioenloon conform artikel 5a.

- 2.9. De resterende uitkering uit lid 2.6 en 2.7 wordt omgezet in extra ouderdomspensioen, met in achtneming van hetgeen is gesteld in lid 2.10.
- 2.10. De uitkering per dag bedraagt bij volledig uittreden – één en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van artikel 3a – maximaal 100% van de vroegpensioengrondslag zoals genoemd in artikel 5.
- 2.11. De belanghebbende die gebruik maakt van de deeltijduitkering op grond van deze regeling en zijn werkzaamheden voor 80% respectievelijk 60%, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 of 2a.5.2 voortzet, geldt een uitkering voor iedere dag dat wordt deelgenomen aan deze regeling.
 3. Aan de belanghebbende wordt naast de uitkering een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uitkering toegekend.
 - *4. Tenzij het bestuur anders beslist wordt de uitkering jaarlijks op hetzelfde moment geïndexeerd met hetzelfde percentage als de indexatie van het bpf-bouw.

Artikel 3a Pensioenregelingen

1. Ten behoeve van de belanghebbende wordt aan de Stichting Bedrijfstak-pensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf-bouw) de pensioenpremie betaald die voor hem in de laatste dienstbetrekking krachtens de CAO verschuldigd was, met inachtneming van de verhogingen die deze premie zou hebben ondergaan indien de belanghebbende niet vervroegd zou zijn uitgetreden.
2. Voor regelingen van ouderdoms-, weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in de plaats van de BPF-voorziening – ingeval van vrijstelling van de verplichte deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, dan wel in het geval betrokkene niet valt onder vernoemde verplichte deelneming – zal, bij gehele of gedeeltelijke voortzetting van deze pensioenregeling met premiebetaling, telkenmale na getoond bewijs van premiebetaling, tot de pensioendatum aan belanghebbende of diens werkgever een bijdrage worden vergoed ter grootte van het werkgevers-aandeel in de pensioenpremie tot maximaal het bedrag dat voor rekening zou komen bij deelneming aan de loonafhankelijke pensioenregeling, mits sprake is van een pensioenvoorziening bij een ander bedrijfspensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij.
 Zulks geschiedt onder voorwaarde, dat:
 - a. de premie voor belanghebbende individueel moet zijn vast te stellen; en
 - b. na uittreding de belanghebbende zijn gebruikelijke evenredig aandeel in de premie, bij continuatie van de verzekering door de werkgever, aan deze werkgever blijft afdragen.
3. Indien op enig kalenderjaar vanaf het kalenderjaar 1987 betrekking hebbende bewijzen van premiebetaling niet binnen 6 maanden na afloop van dat kalenderjaar zijn getoond, vervallen over dat kalenderjaar aanspraken op de in het tweede lid bedoelde vergoedingen.

Artikel 4 Wijze van verzoeken

1. De belanghebbende die voor de uitkering op grond van deze regeling in aanmerking wenst te komen dient minimaal 3 maanden vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in. Het verzoek kan worden ingediend bij A&O Services.
2. Het verzoek wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend. Op het formulier wordt tevens aangegeven voor welke varianten als bedoeld in lid 3 wordt gekozen, alsmede de periode waarin de gekozen variant wordt geëffectueerd. Deeltijduitkering kan alleen worden toegepast indien tussen de werkgever en de werknemer consensus bestaat over de wijze waarop de 20% of 40% deeltijduitkering wordt ingevuld (werktijd en uittreden) en de wijze van invulling wordt medegedeeld aan A&O Services.
3. Indien gekozen wordt voor deeltijduitkering, zoals bedoeld in artikel 2.5.2 dan wel 2a.5.2, dan wel 2b.3 dan wel 2c.3 bestaan de volgende varianten:
 - a. 4 dagen werken, uittreden voor 1 dag;
 - b. 3 dagen werken, uittreden voor 2 dagen.Bij een deeltijduitkering op grond van 2a. 5.2 dient op gelijke wijze gebruik te worden gemaakt van het vroegpensioen, vanaf en voor zover de 60-jarige leeftijd is bereikt.
4. Indien de belanghebbende in overleg met zijn werkgever besluit om de eerder aangegeven periode van deeltijd-uittreden en/of de gekozen variant te wijzigen, dient hij dit minimaal 1 maand voorafgaande aan de ingangsdatum van deze wijziging schriftelijk bij A&O Services te melden.
5. Indien een belanghebbende gebruik wenst te maken van de garantieregeling zoals bedoeld in artikel 14, dan dient hij dit uitdrukkelijk op het aanvraagformulier aan te geven.

Artikel 5 Vroegpensioengrondslag 2001

1. De uitkering op grond van artikel 2 dan wel 2a wordt berekend op basis van het gecorrigeerd pensioenloon.
2. *Het gecorrigeerd pensioenloon:*

het gecorrigeerd pensioenloon wordt halfjaarlijks per 1 januari en per 1 juli vastgesteld en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer:

 - a. tot en met de halfjaarperiode vanaf 1 januari tot 1 juli c.q. 1 juli tot 1 januari, waarin de deelnemer de 50ste verjaardag bereikt, gelijk aan het conform lid 3 sub c van dit artikel bepaalde gemiddeld pensioenloon;
 - b. na de in sub a van dit lid bedoelde halfjaarperiode en tot de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt is het gecorrigeerd pensioenloon ten minste gelijk aan het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode.

Indien echter uit de berekening van de formule:

$$\{(GL) + (LGPI * N)\} / (N + 1) = GP$$

waarin:

GL = gemiddeld pensioenloon als bedoeld in lid 3 sub c van dit artikel

LGPi = het met de loontrend verhoogde gecorrigeerd pensioenloon als bedoeld in de eerste volzin van dit sub

N = het aantal perioden van een halfjaar dat sedert de in sub a van dit lid bedoelde periode is verstreken, met uitzondering van perioden waarin niet is deelgenomen

GP = de uitkomst

een hogere uitkomst voortvloeit, wordt het gecorrigeerd pensioenloon op deze hogere uitkomst vastgesteld;

- c. vanaf de halfjaarperiode waarin de deelnemer de 55ste verjaardag bereikt tot de vroegpensioendatum het laatstelijk vastgestelde gecorrigeerd pensioenloon na verhoging met de loontrend over de sedert die eerdere vaststelling verstreken periode;
- d. bij gebreke van een in sub b van dit lid respectievelijk sub c van dit lid bedoelde eerdere vaststelling als gevolg van toetreding of hertoetreding vanaf de 50ste respectievelijk 55ste verjaardag van de deelnemer wordt het gecorrigeerd pensioenloon de eerste maal na de (her)toetreding vastgesteld op het conform lid 3 sub c bepaalde gemiddeld pensioenloon.

3. *Het pensioenloon:*

a. voor de werknemer in de zin van de CAO:

het in enig kalenderjaar overeengekomen vast loon (exclusief vakantietoelage) volgens de CAO. Overuren en reizen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon. Mede in aanmerking wordt genomen een met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d.;

b. het maximum pensioenloon bedraagt maximaal 1,5 maal de premiegrens zoals aangegeven in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen;

c. gemiddeld pensioenloon:

het gemiddeld pensioenloon van de werknemer in de zin van de CAO wordt per 1 januari en per 1 juli van enig jaar bepaald als het gemiddelde per loonbetalingstijdvak van het overeengekomen vast loon in de daaraanvolgende periode van 1 januari tot 1 juli respectievelijk van 1 juli tot 1 januari.

4. *Vroegpensioengrondslag:*

is gelijk aan het gecorrigeerd pensioenloon; De vroegpensioengrondslag wordt vastgesteld bij aanvang van de toetreding tot de CAO en zolang deze voortduurt telkens op 1 januari en 1 juli van de jaren daarop volgend.

5. Onder loon in de zin van dit artikel wordt mede begrepen de uitkeringen, zoals bedoeld onder artikel 6 lid 3 sub a.
- *6. Aan de belanghebbende wordt in het kader van de Zorgverzekeringswet door de Stichting een vergoeding verstrekt van 4,4% van de vroegpensioenuitkering (**voor 2006 bedraagt het maximum belastbaar loon € 30.015,-**).

Artikel 5a Vroegpensioengrondslag 2006

1. De uitkering op grond van artikel 2b dan wel 2c wordt berekend op basis van het pensioenloon, conform de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, zoals dit geldt vanaf 1 januari 2006.
2. Hetgeen is gesteld in artikel 5 lid 6 van dit reglement is overeenkomstig van toepassing.

Artikel 6 Kortingen op de uitkeringen

1. a. Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van deze regeling binnen de bedrijfstak bouwnijverheid werkzaamheden, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden of beloning dan ook, te verrichten. Dit verbod is uitdrukkelijk ook van toepassing op het verrichten van werkzaamheden 'om niet' of tegen een onkostenvergoeding.
b. Het in artikel 6.1.a bedoelde verbod is niet van toepassing voor zover er sprake is van gedeeltelijke voortzetting van het dienstverband in relatie met een deeltijduitkering en voorts voldaan is aan alle voorwaarden die in dit reglement of door het bestuur van de Stichting aan de uitvoering van deeltijduitkering gesteld worden. Het is niet toegestaan structureel overwerk in de zin van artikel 14 van de CAO Afbouw te verrichten tijdens de periode dat een deeltijduitkering genoten wordt.
c. Het bestuur van de Stichting kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, schriftelijk ontheffing verlenen van het in artikel 6.1.a opgenomen verbod. Het bestuur kan aan de ontheffing nadere voorwaarden verbinden.
d. Het is toegestaan om, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, met toestemming van het bestuur van de Stichting werkzaamheden te verrichten buiten de bedrijfstak bouwnijverheid. Het bestuur kan aan de toestemming nadere voorwaarden verbinden.
e. Werkzaamheden binnen de bedrijfstak bouwnijverheid, niet zijnde vanwege het dienstverband van waaruit vervroegd wordt uitgetreden, die reeds verricht werden voor de ingangsdatum van de uitkering op grond van deze regeling, mogen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden voortgezet, mits die werkzaamheden reeds vijf jaar voor de uittredingsdatum een aanvang hebben genomen. De daaruit voortvloeiende inkomsten mogen tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling jaarlijks niet meer bedragen dan het bedrag dat gevonden wordt door het totale bedrag van de hier bedoelde neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf. Uitbreiding van de werkzaamheden tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling vallen onder het verbod van artikel 6.1.a.
f. Het bestuur van de Stichting is bevoegd om bij overtreding van een in artikel 6.1 opgenomen verbod of bij het niet of niet volledig nakomen van een op grond van artikel 6.1 gestelde voorwaarde een sanctie, als bedoeld in artikel 10, op te leggen.

2. a. Op de voltijduitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht de inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen uitkering en het op basis van artikel 5 of 5a (gecorrigeerd) pensioenloon, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)pensioenuitkeringen.
 - b. Op de deeltijduitkering op grond van deze regeling worden, onverminderd het in artikel 8.2 bepaalde, in mindering gebracht inkomsten, waaronder begrepen beloningen in natura en het bovenmatig deel van onkostenvergoedingen, die voortvloeien uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, voor zover die inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen de door belanghebbende ontvangen deeltijduitkering, vermeerderd met de inkomsten uit de voortgezette dienstbetrekking, en het gecorrigeerd pensioenloon op basis van deze regeling, vermeerderd met tot uitkering komende (vroeg)-pensioenuitkeringen.
 - c. De inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid, zoals bedoeld in de artikelen 6.2.a en 6.2.b, worden geacht betrekking te hebben op het kwartaal waarin deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden.
 - d. Inkomsten uit werkzaamheden buiten de bedrijfstak bouwnijverheid komen, onverminderd het bepaalde in artikel 8.2, niet in aanmerking voor verrekening met de uitkering op grond van deze regeling, voor zover die werkzaamheden al gedurende ten minste vijf jaren voor de uittredingsdatum plaatsvonden en tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling geen uitbreiding aan die werkzaamheden wordt gegeven.
De vrij te stellen inkomsten tijdens de uitkeringsperiode op grond van deze regeling worden berekend door de totale neveninkomsten over de vijf jaar, voorafgaande aan de uittredingsdatum, te delen door vijf.
3. a. Op de uitkering van de belanghebbende wordt eveneens in mindering gebracht de uitkering bij arbeidsongeschiktheid krachtens de Ziekwet en/of AAW/WIA/WAO/WAZ, met dien verstande dat ingevolge artikel 2 dan wel 2.a. dan wel 2b dan wel 2c uittreding niet mogelijk is indien en zolang er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - b. Voor de toepassing van het bepaalde onder a. van dit lid wordt belanghebbende geacht een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid te genieten indien belanghebbende vrijwillig van het recht hierop afstand doet, met dien verstande dat de uitkering geheel wordt ingehouden indien de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer zou zijn berekend.
4. Op de uitkering wordt ingehouden hetgeen de belanghebbende verschuldigd is aan:
 - a. premie ingevolge de Zorgverzekeringswet;
 - b. loonbelasting/premie volksverzekeringen;
 - c. pensioenpremie.

5. Zolang belanghebbende recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 52A van de CAO voor het stukadoors- afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf 2000/2001, vervallen de opgebouwde aanspraken, krachtens de per 1 januari 2001 geldende vroegpensioenregeling voor de Afbouw en/of uitkeringen op basis van voorzieningen in de plaats van voornoemde vroegpensioenregeling dan wel enig andere (vroeg)pensioenuitkering, aan de stichting.

Artikel 7 Uitbetaling

De uitkering op grond van deze regeling wordt maandelijks door A&O Services aan de belanghebbende uitbetaald. De vakantiebijslag wordt aan de belanghebbende in de maand mei betaald.

Artikel 8 Einde van de uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt op de eerste dag van de maand, waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op de datum waarop enige voor betrokkene geldende vroegpensioenuitkering eindigt indien dat is voordat belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt voor de in de eerste lid bedoelde datum indien de belanghebbende in of buiten de bouwnijverheid opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.
3. Het voorgaande lid is niet van toepassing indien, in het geval van een deeltijd-uitkering, een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard voor dat deel dat geen gebruik wordt gemaakt van deze uittredingsregeling.

Artikel 9 Plicht tot verstrekken van inlichtingen

1. De belanghebbende verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de functionarissen, die door A&O Services met het toezicht zijn belast, alle inlichtingen die voor de beoordeling van het recht op uitkering en van de hoogte daarvan van belang kunnen zijn.
2. De belanghebbende doet elk kwartaal opgave aan A&O Services van de inkomsten uit arbeid, verricht in de periode waarover hij uitkering ontvangt, met gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend.
3. De werkgevers verstrekken aan A&O Services de benodigde informatie met betrekking tot het loon en de arbeid van degenen die een aanvraag tot vervroegd uittreden hebben ingediend.

Artikel 10 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of onjuist verstrekt, kan het bestuur een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, intrekken en tevens betrokkene uitsluiten voor iedere toekomstige uitkering vanwege de stichting. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de bedoelde inlichtingen niet te hebben verstrekt, indien binnen twee maanden, na ontvangst van de eerst oproep daartoe of het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht de inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor meer dan € 3.403,35 is benadeeld.
2. Indien de belanghebbende de, op grond van deze regeling, gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een uitkering worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 30% en duurt maximaal 12 maanden, naar gelang de ernst van de overtreding, blijkende uit recidive. Belanghebbende wordt geacht de bedoelde inlichtingen niet tijdig te hebben verstrekt, indien na het verstrijken van de daarvoor gegeven termijn in de eerste oproep daartoe, dan wel na twee weken het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij belanghebbende, de stichting de bedoelde inlichtingen nog niet heeft ontvangen. Belanghebbende wordt in het kader van dit lid geacht inlichtingen onjuist te hebben verstrekt, indien de stichting daarbij voor ten minste € 22,69 en voor maximaal € 3.403,35 is benadeeld. Het bestuur van de stichting heeft de mogelijkheid om de sanctiemogelijkheden van lid 1 mede toe te passen in het geval belanghebbende voor de derde maal onjuiste inlichtingen heeft verstrekt ingevolge dit lid.
3. Indien belanghebbende niet voldoet aan enig in deze regeling gestelde voorwaarde, kan een waarschuwing worden gegeven.
4. Het bestuur is bevoegd de sancties, zoals genoemd in lid 2 en lid 3, te combineren.
5. De stichting is bevoegd de door de stichting opgelopen schade als gevolg van door belanghebbende niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op belanghebbende. Daarbij behoudt de stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
6. Het bestuur is bevoegd aangifte te doen bij de daarvoor bedoelde instelling in het geval het bestuur een gerechtvaardigd vermoeden heeft dat betrokkene zich heeft schuldig gemaakt aan een strafbaar feit. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civiel rechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
7. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de belanghebbende van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

8. In alle gevallen, waarin een sanctie wordt opgelegd, wordt daarvan schriftelijk melding gedaan aan betrokkene. Tevens wordt aan betrokkene gemeld wat de sanctie inhoudt en waarom en op grond waarvan deze is opgelegd. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor beroep of bezwaar.
9. Alle baten en/of opbrengsten, die voortvloeien uit op grond van deze regeling opgelegde sancties, zullen worden gebruikt in overeenstemming met het doel van de stichting.

Artikel 11 Beslissingsbevoegdheid

Op verzoeken om toekenning van een uitkering wordt door het bestuur van de Stichting beslist.

Artikel 12 Verblijf in het buitenland

De belanghebbende heeft, voor een verblijf in het buitenland voor een aaneengesloten tijdvak van langer dan 4 weken gedurende de periode waarover hij uitkering ontvangt, vooraf schriftelijk toestemming van het bestuur van de stichting. Verzoeken voor deze toestemming dienen een maand voor de voorgenomen vertrekkdatum te worden ingediend. Van een voorgenomen verblijf in het buitenland voor een tijdvak van kortere duur stelt hij A&O Services tevoren schriftelijk in kennis.

Artikel 13 Uitvoering

1. A&O Services is belast met de uitvoering van deze regeling. De uitvoering van deze regeling geschiedt onder verantwoordelijkheid, toezicht en in opdracht van het bestuur van de Stichting, waarin zitting hebben vertegenwoordigers van de organisaties, partij bij de CAO.
- *2. CAO-partijen Afbouw zijn bevoegd dispensatie te verlenen met betrekking tot onderbrekingen van korte duur in het in artikel 2 lid 2 en artikel 2a lid 2 bedoelde arbeidsverleden en voorts in alle gevallen, waarin dit aangewezen is om een uitvoering van deze voorwaarden overeenkomstig hun strekking en naar redelijkheid te verwezenlijken. De organisaties zijn bevoegd deze taak te delegeren aan het bestuur van de Stichting.
3. In geval van een geschil omtrent de uitvoering van deze voorwaarden wordt, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van een belanghebbende, een beslissing genomen door het bestuur van de in lid 1 genoemde Stichting. De in dit lid bedoelde behandeling van geschillen laat de uit andere hoofde aan de belanghebbende toekomende rechtsmiddelen onverlet.

Artikel 14 Garantiebepaling

1. Indien een belanghebbende besluit om na het bereiken van de leeftijd, waarop van deze regeling gebruik kan worden gemaakt en ook aan de uittredingsvoorwaarden wordt voldaan, vooralsnog geen gebruik te maken van zijn recht om vervroegd uit te treden, wordt het recht op uittreding onder de voorwaarden zoals geldend op het moment van het bereiken van voornoemde leeftijd gehandhaafd, mits een daartoe strekkende aanvraag daartoe tijdig is ingediend (zie artikel 4 lid 1).
2. Indien belanghebbende, die een beroep heeft gedaan op dit artikel in de periode tussen het ontstaan van het recht en het moment van voorgenomen uittreding arbeidsongeschikt wordt, zal uittreding (in tegenstelling tot artikel 6.3) ook bij volledig arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn, waarbij eveneens de in artikel 6.3 genoemde uitkeringen en aanvullingen op de uitkering in mindering worden gebracht op de uitkering op grond van deze regeling. De belanghebbende dient binnen een halfjaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan te geven of hij al dan niet kiest voor instroom in deze regeling, hetgeen direct na dit halfjaar dient te geschieden.
3. Na beëindiging van de CAO zullen de aanspraken en rechten van deze overeenkomst blijven gelden en zullen de daaruit voortvloeiende lasten worden gefinancierd.

Artikel 15 Bijdrage

De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de uitvoering van de regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Afbouw.

Bijlage 16

Reglement fysiotherapie en manuele therapie, zoals bedoeld in de artikel 15 van deze cao

*Artikel 1 Werkingsfeer

Werkgevers waarop de CAO Afbouw van toepassing is hebben een collectieve verzekering behandelingen fysiotherapie afgesloten voor de periode 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013. Iedere werknemer waarop de CAO Afbouw van toepassing is en waarvoor de premie voor de verzekering behandelingen fysiotherapie en manuele therapie wordt afgedragen heeft met inachtneming van de bepalingen van dit reglement recht op volledige vergoeding van behandelingen fysiotherapie door een fysiotherapeut.

Artikel 1a Manuele therapie

Waar in dit reglement wordt gesproken over fysiotherapie dan wel fysiotherapeut wordt tevens manuele therapie dan wel manuele therapeut bedoeld, voor zover van toepassing.

*Artikel 1b Premieverplichting

1. De hoogte van de premie wordt jaarlijks door CAO-partijen vastgesteld.
2. De premie voor 2011 bedraagt voor de werkgever € 0,12 per werknemer per dag.

Artikel 2 Voorwaarden

De volledige vergoeding voor behandelingen fysiotherapie wordt toegekend indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de behandelingen moeten op medische indicatie zijn voorgeschreven door een arts of medisch-specialist;
- b. de behandelingen moeten worden uitgevoerd door een fysiotherapeut die als zodanig geregistreerd staat in het register zoals bedoeld in artikel 3 van de wet BIG, dan wel door een heilgymnast masseur die geregistreerd staat in het register zoals bedoeld in artikel 108 wet BIG;
- c. de aanspraak op vergoeding van kosten van fysiotherapie, wordt naar inhoud en omvang bepaald door de wetenschap en praktijk, dan wel, bij het ontbreken van een zodanige maatstaf, door hetgeen in het betrokken vakgebied geldt als verantwoorde en adequate zorg en diensten. De verzekerde heeft slechts recht op zorg voor zover hij daarop naar de mening van de arts of medisch-specialist naar inhoud en omvang redelijkerwijs is aangewezen;
- d. de behandelingen moeten hebben plaatsgevonden gedurende zowel het dienstverband met een werkgever waarop de CAO Afbouw van toepassing is als de looptijd van dit reglement.

Artikel 3 Uitgesloten van vergoeding

Er zal geen vergoeding worden gegeven indien:

- a. behandelingen fysiotherapie vallen onder de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet;
- b. behandelingen fysiotherapie vallen onder een door de werknemer vrijwillig gekozen eigen risico van de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet;
- c. behandelingen fysiotherapie (tevens) voor vergoeding in aanmerking komen op grond van enige wet of (sociale) voorziening of een andere (aanvullende of speciale) door of ten behoeve van de werknemer afgesloten verzekering, al dan niet van oudere datum, of voor vergoeding onder een andere verzekering in aanmerking zouden komen indien de door de werkgevers afgesloten collectieve verzekering fysiotherapie niet zou hebben bestaan.

Artikel 4 Aanvraagprocedure

1. Aanvragen voor vergoeding behandelingen fysiotherapie dienen door de werknemer te worden ingediend bij:
WUTHRICH
Afdeling Variaschade
Postbus 14092
3508 SC UTRECHT
Fax: 030-2549107
E-mail: fysiotherapie@wuthrich.nl
2. Aanvragen dienen door de werknemer te worden ingediend met behulp van het officiële aanvraagformulier vergoeding behandelingen fysiotherapie. Dit formulier kan worden gedownload via www.wuthrich.nl/fysio of worden aangevraagd bij CAO-partijen. De werknemer is gehouden de volgende bewijsstukken met het door de werknemer volledig ingevulde en ondertekende formulier aanvraag vergoeding behandelingen fysiotherapie mee te sturen:
 - a. verklaring (kopie uitkeringsbericht) van de zorgverzekeraar(s) dat kosten van behandelingen fysiotherapie niet voor vergoeding in aanmerking komen op de Basisverzekering volgens de Zorgverzekeringswet en/of een eventueel afgesloten andere (aanvullende of speciale) verzekering;
 - b. voldoende gespecificeerde originele factuur van de behandelend fysiotherapeut; uit deze factuur dienen in ieder geval te blijken het aantal behandelingen, de behandelingsdata, het gehanteerde tarief en de volledige NAW-gegevens van de behandelend fysiotherapeut.
3. Indien door WUTHRICH in aanvulling op de stukken zoals vermeld in lid 2 van dit artikel voor de beoordeling van de aanvraag nadere gegevens of inlichtingen worden verlangd, is de werknemer gehouden deze informatie te verstrekken voor zover de aanvraag verband houdt met het verzoek over te gaan tot vergoeding van de behandelingen.
4. Aanvragen voor vergoeding kunnen worden ingediend tot uiterlijk 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de behandeling heeft plaatsgehad.

Artikel 5 Uitbetalingsvergoeding

De vergoeding wordt, nadat de aanvraag door WUTHRICH akkoord is bevonden, binnen drie weken door WUTHRICH betaalbaar gesteld op het door de werknemer aangegeven bank- of gironummer van de werknemer.

Artikel 6 Sanctiemaatregelen

Indien uit onderzoek van WUTHRICH (of een door haar aangewezen externe deskundige) dan wel werkgevers- of werknemersorganisaties welke partij zijn bij de CAO Afbouw blijkt dat een werknemer vergoeding voor behandelingen fysiotherapie heeft gevorderd, terwijl niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, indien de vergoeding daarvoor reeds heeft plaatsgevonden, terugvordering daarvan geschieden, zulks met inbegrip van de kosten van het onderzoek en de wettelijke rente over hetgeen wordt teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepaling

1. Werkgevers- of werknemersorganisaties welke partij zijn bij de CAO Afbouw dan wel WUTHRICH kunnen in gezamenlijk overleg nadere voorschriften geven teneinde een goed verloop van de uit dit reglement voortvloeiende rechten en plichten te waarborgen.
2. Geschillen voortvloeiende uit dit reglement zullen – alvorens te worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Utrecht – worden voorgelegd aan een commissie bestaande uit sociale partners en verzekeraar. De commissie beslist bij unanimitieit van stemmen.

Artikel 8 Looptijd

Dit reglement heeft een looptijd van drie jaar, te weten van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

Bijlage 17

Algemene voorwaarden van de ongevallenverzekering gesloten ten behoeve van werknemers in deze cao, zoals bedoeld in artikel 16 van deze cao

Artikel 1 Definities

In deze polis wordt verstaan onder:

1. *Verzekerden*:
 - a. Alle werknemers, werkzaam in: het stukadoors-, afbouw- en terrazzo/ vloerenbedrijf in de zin van artikel 2 van de CAO Afbouw, inzake voorziening bij ongeval. Een en ander voor zover zij voor de toepassing van de sociale wetten verzekerd zijn bij de UWV Bouwnijverheid, blijkens vermelding op de jaarlijks bij de UWV Bouwnijverheid door de werkgever in te dienen verzamelloonstaat.
 - b. Een en ander voor zover de werknemers werkzaam zijn in een dienstverband, dat gebaseerd is op een werkweek van ten minste 10 werkuren. De leeftijdsgrens bedraagt 70 jaar.
2. *Ongeval*: een plotselinge, ongewilde schadetoebrengende gebeurtenis binnen de verzekeringsperiode, die de dood of blijvende invaliditeit van Verzekerde ten gevolge heeft.
3. *Blijvende invaliditeit*: onherstelbaar verlies van functie of arbeidsvermogen, ongeacht het beroep van Verzekerde.
4. *Partijen*: Assuradeuren, Makelaars, Contractant en Verzekerden.

Artikel 1a Premieverplichting

1. De hoogte van de premie wordt jaarlijks door CAO-partijen vastgesteld.
- * 2. De premie voor 2011 bedraagt voor de werkgever € 0,14 per werknemer per dag.

Artikel 2 Uitbreiding van de risicodekking

1. De risicodekking omvat tevens verdrinking, verstikking, inademing van schadelijke stoffen, elke vorm van nietbacteriële acute vergiftiging (ook door gebruik van schadelijke spijsen of dranken), bevriezing, zonnesteek, uitputting en ontbering bij afzondering van de buitenwereld als gevolg van enige rampspoed (watersnood, schipbreuk, noodlanding, instorting en dergelijke), alsmede alle persoonlijke risico's verbonden aan pogingen tot redding of berging van mens, dier of goed.
2. Assuradeuren doen afstand van de eventuele bevoegdheid zich in geval van schade op artikel 276 Wetboek van Koophandel te beroepen, behoudens het in artikel 3 bepaalde.

Artikel 3 Beperking van de risicodekking

1. De risicodekking strekt zich niet uit tot:
 - a. ongevallen opzettelijk veroorzaakt door bij de verzekering belanghebbenden;
 - b. de gevolgen van kunstmatig tot stand gebrachte kernsplitsing of enige andere vorm van toepassing van atoomenergie;
 - c. ongevallen rechtstreeks verband houdende met oorlog, burgeroorlog, bezetting, invasie, revolutie, militaire dienst (anders dan bij herhalingsoefeningen in vreedstijd), deportatie en gevangenschap;
 - d. ongevallen bij deelneming aan:
 1. wielervedstrijden;
 2. paardenraces en springconcoursen;
 3. wedstrijden met motorrijtuigen waarbij hetzij het snelheidselement overweegt hieronder vallen in elk geval niet betrouwbaarheids, puzzel, oriëntatie, enzovoort ritten – het – zij die niet geheel binnen Nederland worden gehouden, hetzij die langer dan 24 uur duren; alsmede de voorbereiding of training daartoe;
 - e. ongevallen bij jagen op groot wild buiten Europa, bij bobsleerijden en bij berg en gletschertochten die alpinistische ervaringen en dito uitrusting vereisen.
2. Aan deze verzekering kan geen aanspraak op uitkering worden ontleend terzake van:
 - a. ingewands en tussenwervelschijfbreuken tenzij Verzekerde bewijst dat de breuk door een ongeval van buitenaf is veroorzaakt;
 - b. ongevallen aan Verzekerde overkomen gedurende de tijd dat hij kennelijk door anders dan op medisch voorschrift gebruik van verdovende of bedwelmende of opwekkende middelen buiten staat was alle maatregelen ter voorkoming van ongevallen te nemen, tenzij er geen oorzakelijk verband tussen het “gebruik” en het “ongeval” bestaat; alcoholische dranken worden geacht niet zulke middelen te zijn;
 - c. ongevallen veroorzaakt doordat Verzekerde zich in een ziekelijke toestand bevond.

Artikel 4 Verzekeringsgebied

1. Deze verzekering is geldig over de gehele wereld.
2. Het vliegtuigrisico is alleen gedekt indien als passagier luchtreizen worden gemaakt en dan nog slechts indien dit niet geschiedt met militaire straalvliegtuigen.

Artikel 5 Uitkeringen bij blijvende invaliditeit

1. Blijvende algehele invaliditeit wordt o.a. aangenomen bij volledig verlies of algehele onbruikbaarheid van beide armen of handen, van beide benen of voeten, van een arm of hand tegelijk met een been of voet, bij volledige blindheid, bij ongeneeslijke stoornis der geestvermogens en bij algehele ongeneeslijke verlamming.
2. De uitkering bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit is evenredig aan de mate der invaliditeit. Blijvende gedeeltelijke invaliditeit wordt onder andere aangenomen tot de hieronder vermelde percentages bij volledig verlies of algehele onbruikbaarheid van:

- arm of hand 75%
 - been of voet 70%
 - duim 25%
 - wijsvinger 20%
 - ring of middelvinger 12%
 - pink 10%
 - grote teen 10%
 - enige andere teen 5%
 - het gezichtsvermogen op een oog 60%
 - het gehoor op een oor 30%
 - het gehoor op beide oren 65%
3. Bij gedeeltelijk verlies of gedeeltelijke onbruikbaarheid wordt een evenredig percentage uitgekeerd. Bij verlies of onbruikbaarheid van meer vingers van eenzelfde hand wordt nooit meer uitgekeerd dan voor verlies of onbruikbaarheid van de gehele hand. Bij verlies of onbruikbaarheid van meer lichaamsdelen of organen wordt nooit meer uitgekeerd dan de voor algehele invaliditeit verzekerde som.
 4. In alle in de tabel niet genoemde gevallen van invaliditeit wordt deze, met inachtneming van de uit deze tabel af te leiden verhoudingen, door een vanwege Assuradeuren daartoe aangewezen deskundige vastgesteld.
 5. Bij verlies of onbruikbaarheid van een lichaamsdeel of orgaan, dat reeds voor het ongeval gedeeltelijk verloren of gedeeltelijk onbruikbaar was, is de uitkering evenredig aan de door het ongeval veroorzaakte toeneming van de mate van invaliditeit.
 6. Indien 6 maanden na een ongeval nog geen uitkering wegens blijvende invaliditeit heeft plaatsgehad, vergoeden Assuradeuren van dat moment af een rente van 6% per jaar over het bedrag dat uiteindelijk terzake van blijvende invaliditeit verschuldigd zal zijn. De uitkering voor blijvende invaliditeit moet uiterlijk na 2 jaar zijn vastgesteld.

Artikel 6 Verplichting bij ongeval

1. Men is verplicht binnen een week nadat de gevolgen van een ongeval zich openbaren kennis te geven van alle bijzonderheden met betrekking tot het ongeval en zijn gevolgen, en met name een ongevalsformulier volledig en waarheidsgetrouw in te vullen en alle verdere gevraagde inlichtingen dienaangaande volledig en waarheidsgetrouw te verstrekken. De betrokken ongevalsformulieren zijn verkrijgbaar bij de secretaris van de begeleidingscommissie (telefoon) door wie tevens inlichtingen worden verstrekt. De betrokken ongevalsformulieren zijn tevens verkrijgbaar bij partijen bij deze CAO.
2. Verzekerde moet bij een ongeval zorgen voor de vereiste geneeskundige behandeling en voorts alles doen wat redelijkerwijs herstel bevorderen of verwickelingen voorkomen kan.
3. Verzekerde moet na een ongeval Assuradeuren in de gelegenheid stellen hem een door Assuradeuren aangewezen geneeskundige te laten onderzoeken op tijd en plaats door die geneeskundige vast te stellen. De kosten verbonden aan een voor

dit doel eventueel noodzakelijk blijkende verpleging in een inrichting komen ten laste van Assuradeuren.

4. Bij een dodelijk of levensgevaarlijk ongeval zijn de belanghebbenden verplicht daarvan binnen 72 uur, doch in ieder geval voor de begrafenis of crematie telegrafisch of per expresse aangifte te doen bij de Makelaars en onverwijld alle bijzonderheden waarover zij de beschikking hebben of krijgen in te zenden, met overeenkomstige toepassing van lid 1.
5. Indien de in lid 1 en 4 bedoelde aangifte niet tijdig heeft plaatsgehad, vervalt elke aanspraak op uitkering tenzij ten genoegen van Assuradeuren wordt aangetoond dat redelijkerwijs van de verlate aangifte geen verwijt kan worden gemaakt of dat de belangen van Assuradeuren erdoor niet zijn geschaad.
6. Belanghebbenden zijn gehouden elke redelijkerwijs door Assuradeuren verlangde toestemming tot medewerking aan een onderzoek naar de doodsoorzaak te verlenen, zulks op straffe van verlies van elke aanspraak op uitkering.

Artikel 7 Geschillen

Alle geschillen, hoe ook genaamd, die uit deze overeenkomst voortvloeien, ook die welke door een der partijen als zodanig worden beschouwd zullen met uitsluiting van de gewone rechter worden beslecht door arbitrage. De partij, die arbitrage verlangt, zal daarvan schriftelijk mededeling doen aan de wederpartij en de benoeming van drie arbiters verzoeken aan de kantonrechter te Rotterdam. De scheidslieden stellen de regelen der procedure vast. De scheidslieden zullen uitspraak doen als goede mannen naar billijkheid en daarbij tevens beslissen omtrent de arbitragekosten. Zij zijn gemachtigd om de duur van hun last te verlengen in geval hun dat noodzakelijk mocht voorkomen. Alvorens een geschil tussen verzekerde en verzekeraars omtrent een uitkering na een ongeval aan arbitrage te onderwerpen, kan het geschil worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie Collectieve Ongevallenverzekering. De Begeleidingscommissie zal in het geschil bemiddelen teneinde te komen tot een redelijk vergelijk tussen verzekerde en verzekeraar.

Artikel 8 Mededelingen

Alle mededelingen die partijen aan elkaar wensen te doen of verplicht zijn te doen, gelden als gedaan zodra deze aan Wuthrich makelaars en Assurantie en Assuradeuren te Utrecht zijn afgezonden of op andere wijze te hunner kennis zijn gebracht. Adres: Wuthrich makelaars en Assurantie en Assuradeuren, Postbus 14092, 3508 SC Utrecht.

Artikel 10

Aanvang en einde van risicodekking De risicodekking voor nieuwe medewerkers vangt aan op de dag dat het dienstverband aanvangt te 00.00 uur. De risicodekking eindigt op de 28ste dag (te 24.00 uur) na de dag dat het dienstverband een einde neemt. Een en ander binnen de verzekeringstermijn.

Artikel 11 Begunstiging

1. Ingeval van overlijden van de werknemer geschiedt de uitkering aan de echtgenote van de werknemer indien hij op het moment van overlijden gehuwd is. Is de werknemer op dat moment ongehuwd (dan wel ingeval van gelijktijdig overlijden) dan geschiedt de uitkering aan de testamentaire of bij gebreke van dien aan de wettelijke erfgenamen.
2. In afwijking daarvan kan de werknemer een of meer malen een ander als begunstigde aanwijzen, in welk geval de aldus aangewezen geldt als begunstigde vanaf het moment dat de Assuradeuren dan wel de Makelaars mededeling van die aanwijzing hebben ontvangen.
3. Ingeval van invaliditeit geschiedt de uitkering aan de Verzekerde zelf.
4. De aanwijzing van de begunstiging is voor de Contractanten onherroepelijk.

Bijlage 18

Verlofdeclaratiereglement, zoals bedoeld in de artikel 9 van deze cao

Artikel 1 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

- *1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
- *2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
- *4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee conform artikel 1 lid 11 van de CAO Afbouw 2011-2012 gelijkgestelde partner, inwonende zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de CAO Afbouw 2011 en 2012 wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 2 Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door werkgever als werknemer ondertekende door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden vergezeld van een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het rouwverlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 3 Wijze van declaratie palliatief verlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof waarvoor vergoeding wordt gewenst het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden, vergezeld van een kopie van een doktersverklaring of een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend door de werknemer wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 4 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, dient de werkgever binnen 8 weken na afloop van de periode van het kortdurend zorgverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door A&O Services voorgeschreven declaratieformulier in te zenden, vergezeld van een kopie van een verklaring waarin een deskundige derde de noodzaak van het kortdurend zorgverlof bevestigt.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het kortdurend zorgverlof door A&O Services zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan A&O Services een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Indien het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan A&O Services actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 5 Hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt per uur, waarvoor recht op vergoeding bestaat, het vast overeengekomen uurloon en de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds, plus een opslag in de vorm van een gemiddeld percentage ter compensatie van de over dat uurloon verschuldigde werkgeversdelen van de premies.
2. Op de vergoeding worden uitkeringen in verband met rouwverlof, palliatief verlof of kortdurend zorgverlof uit anderen hoofde in mindering gebracht.

Artikel 6 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat A&O Services de declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij A&O Services bekende bank- of gironummer van de werkgever.

Artikel 7 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het Fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 8 Sanctiemaatregelen

1. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het Fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het Bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Indien uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het Bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het Fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 9 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het Fonds te verzekeren, kunnen door het Bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2011

Artikel 11 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Verlofdeclaratierglement O&O-fonds Afbouw.

Colofon

Deze publicatie is een gemeenschappelijke uitgave van CAO-partijen afbouw.



NOA

Postbus 310
3900 AH Veenendaal
0318-527290
www.noa.nl



Postbus 520
3440 AM Woerden
088-5757000
www.fnvbouw.nl



Vakmensen

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
030-7511007
www.cnvvakmensen.nl

CAO-partijen Afbouw

Mauritskade 27
2514 HD Den Haag

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

© Copyright cao-partijen afbouw. Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij cao-partijen afbouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van cao-partijen afbouw.

November 2011



CNV Info 030 75 11 007

www.cnvvakmensen.nl