



**Bouw & Infra
Bedrijfstoneigen Regelingen 2017/2019
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
12 december 2017 tot wijziging van het besluit tot algemeen
verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve
arbeidsovereenkomst Bedrijfstoneigen Regelingen Bouw & Infra**

UAW Nr. 11911

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Technisch Bureau Bouwnijverheid namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Bouwend Nederland, de vereniging van Bouw- en infrabedrijven, Aannemers Vereniging Metselwerken (AVM), Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland (Bovatin), Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingsbedrijven (VSB), Vereniging van Infrabedrijven MKB INFRA, Boorinfo Branche Vereniging, Ondernemersorganisatie MKB Bouw, NVB, vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers en Vereniging van Waterbouwers;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Bedrijfstoneigen Regelingen Bouw & Infra¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

HOOFDSTUK 1 WERKINGSSFEER

Artikel 1 lid 11 en 14 komen te luiden:

'Artikel 1 – Definities

Werknemer

11. a. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 8 en/of lid 10 van dit artikel in Nederland werkzaam is:
 - i. ingevolge een arbeidsovereenkomst in de zin van de artikelen 7:610 BW, 7:610a BW en 7:610b BW, of
 - ii. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij/zij zelf ondernemer is, of
 - iii. als hulp van de aannemer van werk zoals onder ii. bedoeld.
- b. De werknemer zoals genoemd onder a. kan werkzaam zijn als bouwplaatswerknemer of als uta-werknemer.

¹ Stcrt. 2015, nr. 37453; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 12 december 2016 (Stcrt. 2016, nr. 60965)



- i. Onder 'bouwplaatswerknemer' wordt verstaan een werknemer die werkzaam is in een van de functies als vermeld in de cao Bouw & Infra (Avv-besluit van 26 juni 2017, Staatscourant 28 juni 2017, nr. 29981) dan wel in gelijksoortige functies.
- ii. Onder 'uta-werknemer' (Uitvoerend Technisch en Administratief Personeel) wordt verstaan een werknemer die werkzaam is in een van de functies als vermeld in de cao Bouw & Infra (Avv-besluit van 26 juni 2017, Staatscourant 28 juni 2017, nr. 29981) dan wel in gelijksoortige functies.

14. Niet als 'werknemer' worden beschouwd:

- a. de directeur-groootaandeelhouder van de naamloze vennootschappen en/of besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid; met dien verstande dat onder 'directeur-groootaandeelhouder' wordt verstaan:
 - de persoonlijk houder van aandelen welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen; of
 - de indirect persoonlijk houder van aandelen welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen; of
 - houder van certificaten van aandelen, uitgegeven door tussenkomst van een administratiekantoor waarvan hij voor ten minste een tiende deel in het bestuur vertegenwoordigd is, welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap vertegenwoordigen;
- c. vertegenwoordigers, handelsreizigers en acquisiteurs;
- d. coördinatoren in dienst van opleidingsbedrijven;
- e. wakers en portiers en degenen die soortgelijke arbeid verrichten;
- f. vakantiewerkers;
- g. deelnemer-stagiair(e) waaronder wordt verstaan de deelnemer aan de beroepsopleidende leerweg die stage loopt bij een werkgever als bedoeld in lid 8.'

Artikel 5 lid 3 komt te luiden:

'Artikel 5 – Onderaanneming

3. De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon zonder personeel betreft die:
 - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en
 - een overeenkomst van aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen.Onder resultaatverplichting wordt in dit verband verstaan dat het werk of de te verrichten werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat er wordt aangevangen met de werkzaamheden.
De werkgever dient er op toe te zien dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.'

Artikel 11 komt te luiden:

'Artikel 11 – Nalevingsonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra na te leven.
2. Onder 'nalevingsonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
3. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid stelt namens partijen bij de cao nalevingsonderzoeken in.
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een schriftelijk nalevingsonderzoek en op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
5. De commissie naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om (a) het Technisch Bureau Bouwnijverheid een nalevingsonderzoek te laten instellen bij een werkgever en (b) uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
6. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage 5 deel uit van deze cao. De werkgever is gebonden aan het in dit reglement bepaalde. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, is de werkgever betaling van een vergoeding verschuldigd als bepaald in het reglement Naleving.'



HOOFDSTUK 3 STICHTING AANVULLINGSFONDS BOUW & INFRA

II. Financieringsreglement Aanvullingsfonds

Artikel 2 lid 2 komt te luiden:

'Artikel 2 Premieverplichting

2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde premie wordt jaarlijks door het bestuur van de stichting vastgesteld.
 - Vanaf 1 januari 2017 is de premie vastgesteld op:
 - 2,130% van het door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde vast overeengekomen loon (bouwplaatswerknemers), waarvan 0,205%-punt voor rekening komt van de werknemer;
 - 0,410% van het door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde bruto salaris (utawerknemers), waarvan 0,205%-punt voor rekening komt van de werknemer.'
 - Vanaf 1 januari 2018 is de premie vastgesteld op:
 - 1,44% van het door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde vast overeengekomen loon (bouwplaatswerknemers), waarvan 0,17%-punt voor rekening komt van de werknemer;
 - 0,28% van het door de werkgever aan de werknemer uitbetaalde bruto salaris (utawerknemers), waarvan 0,14%-punt voor rekening komt van de werknemer.'

Bijlagen bij de cao BTER Bouw & Infra

Bijlage 5 komt te luiden:

'BIJLAGE 5: REGLEMENT NALEVING

Artikel 1 – Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de cao Bouw & Infra. Daaronder wordt mede verstaan de cao BTER Bouw & Infra.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra.
3. Onder 'nalevingsonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
4. Onder 'werkgever' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de commissie naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan de Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

Artikel 2 – Commissie naleving

1. Partijen bij de cao hebben een commissie naleving ingesteld. Deze commissie is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om (a) het bureau een nalevingsonderzoek te laten instellen bij een werkgever en (b) uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
3. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Vakmensen.
4. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
5. De werkgeversgeleding en de werknemersgeleding brengen ieder één stem uit. Besluiten worden



genomen indien zowel de werkgeversgeleding als de werknemersgeleding met het voorstel instemmen. Binnen de werkgeversgeleding respectievelijk de werknemersgeleding bepaalt een gewone meerderheid van de leden van de betreffende geleding het standpunt van die geleding.

6. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.
7. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door het bureau.

Artikel 3 – Melding

1. Een ieder kan bij het bureau melding doen van een vermoeden van het niet naleven van de cao door een werkgever.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'nalevingsonderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. de dagtekening en ondertekening door de melder;
 - c. naam en adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een concrete onderbouwing van het vermoeden dat de werkgever de cao niet naleeft en op welke cao-bepalingen het vermoeden betrekking heeft.
4. Indien sprake is van een melding over een individuele kwestie, dat wil zeggen dat de melding is gedaan door een werknemer en het vermoeden van de cao-overtreding enkel en alleen betrekking heeft op deze werknemer, wordt de melding niet door het bureau in behandeling genomen.
5. Indien een melding niet voldoet aan het in lid 2 en/of lid 3 bepaalde, kan de melder door het bureau in de gelegenheid worden gesteld het verzuim te herstellen binnen een door het bureau gestelde termijn en/of kan het bureau bepalen dat de melding ondanks het verzuim toch in behandeling wordt genomen.

Artikel 4 – Nalevingsonderzoeken

1. De commissie en/of partijen bij de cao kunnen – op basis van een melding of op basis van andere gronden – het bureau een nalevingsonderzoek laten instellen bij een werkgever.
2. Het bureau kan een controlebureau inschakelen voor het verrichten van een nalevingsonderzoek.
3. Een nalevingsonderzoek geschiedt in beginsel schriftelijk. De commissie kan op basis van bijzondere omstandigheden besluiten (ook) een onderzoek ter plaatse te laten uitvoeren.
4. Een controle ter plaatse geschiedt alleen met instemming van de werkgever. Bij het ter plaatse controleren dient er een gegronde vermoeden te zijn. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingsonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
5. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een schriftelijk nalevingsonderzoek en op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
6. Het getrouwelijk naleven van de cao moet onder meer blijken uit de door of namens de werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt zijn:
 - a. personeelslijsten;
 - b. loonstroken;
 - c. uitbetalingslijsten;
 - d. jaaropgaven;
 - e. verzamelloonstaten;
 - f. maandelijkse journaalposten;
 - g. urenadministratie;
 - h. een overzicht van de gemaakte overuren;
 - i. getekende arbeidsovereenkomsten;
 - j. functie-indeling;
 - k. betaalbewijzen;



- I. inleen- en onderaannemingsovereenkomsten.
7. Alle betrokkenen bij een nalevingsonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 5 – Werkwijze

1. Namens het bureau verzoekt het controlebureau de werkgever schriftelijk om afschriften aan te leveren van (een selectie van) de administratieve bescheiden zoals bedoeld in artikel 4 lid 6 die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle op de naleving van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden.
2. De werkgever dient de gevraagde gegevens binnen vier weken na dagtekening van het verzoek over te leggen, bij gebreke waarvan de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 10.000 verschuldigd is voor iedere week dat de werkgever de gegevens niet, dan wel slechts gedeeltelijk heeft verstrekt. Betaling van de forfaitaire vergoeding laat onverlet dat de werkgever verplicht blijft om de gevraagde gegevens te verstrekken.
3. Na controle van de bescheiden als bedoeld in lid 1 kan het bureau en/of het controlebureau – indien zij dat nodig acht voor het nalevingsonderzoek – de werkgever schriftelijk om aanvullende documenten en/of informatie verzoeken, welke de werkgever binnen een door het bureau en/of het controlebureau gestelde termijn moet verstrekken, bij gebreke waarvan het bepaalde in lid 2 over de forfaitaire vergoeding van overeenkomstige toepassing is.
4. Na controle van de gegevens stelt het controlebureau een rapportage van bevindingen op en stuurt deze aan het bureau. Het bureau stelt zelf een rapportage van bevindingen op indien het bureau geen controlebureau heeft ingeschakeld.
5. Het bureau legt de rapportage voor een uitspraak voor aan de commissie.

Artikel 6 – Uitspraak

1. Het bureau deelt de uitspraak van de commissie schriftelijk mede aan de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, dan:
 - a. moet de werkgever binnen zes weken een minimale forfaitaire vergoeding als bedoeld in artikel 8 betalen aan het bureau; en
 - b. moet de werkgever binnen zes weken alle geconstateerde omissies herstellen in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald op straffe van betaling van een aanvullende forfaitaire vergoeding als bedoeld in artikel 8 aan het bureau.
3. Wanneer een forfaitaire vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de vergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld door het bureau.

Artikel 7 – Instellen van vorderingen

1. Partijen bij de cao dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet CAO en artikel 3 Wet AVV in beginsel over aan het bureau.
2. Elk der partijen bij de cao kan afzonderlijk binnen een termijn van een week kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 1 ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. Deze termijn gaat in vanaf het moment dat de rapportage van bevindingen aan de commissie wordt toegestuurd. Het bureau zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.
3. Als partijen niet binnen de termijn van een week reageren, is het bureau bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.

Artikel 8 – Minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding

1. De minimale forfaitaire vergoeding als bedoeld in artikel 6 bedraagt € 10.000. Deze vergoeding is direct opeisbaar zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling is vereist.



2. De aanvullende forfaitaire vergoeding als bedoeld in artikel 6 bedraagt 10% van de totale benadeling in de onderzochte periode voor iedere week dat de geconstateerde omissie niet is hersteld in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald. Deze aanvullende forfaitaire vergoeding bedraagt minimaal € 10.000 per week. Deze aanvullende forfaitaire vergoeding is ook verschuldigd indien de benadeling nihil is.
3. De benadeling betreft het nadeel dat de werknemers hebben geleden en/of lijden doordat de werkgever de cao niet heeft nageleefd. De hoogte van de benadeling wordt door het bureau naar beste weten vastgesteld. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden. Bij deze vaststelling kan het bureau uitgaan van een steekproef, waarbij de uitkomst van de steekproef wordt geëxtrapoleerd naar alle werknemers van de werkgever.
4. Betaling van de minimale en/of aanvullende forfaitaire vergoeding laat onverlet dat de werkgever verplicht blijft alle geconstateerde omissies te herstellen in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald.
5. Indien de werkelijke schade van het bureau en/of van partijen bij de cao hoger is dan de som van de minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding, dan is het bureau bevoegd om vergoeding van deze werkelijke schade te vorderen van de werkgever en is de werkgever verplicht om deze gevorderde vergoeding te betalen.
6. De verplichting tot het betalen van een minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding heeft het karakter van een boetebeding als bedoeld in artikel 6:91 BW. De vergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imago-schade. De vergoeding dient tevens als aansporing voor werkgevers om hun verplichtingen op grond van de cao en de uitspraak na te komen. Het bureau en partijen bij de cao hoeven niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door het bureau gevorderd ook daadwerkelijk hebben geleden.

Artikel 9 – Kosten

1. Aan het indienen van een melding als bedoeld in artikel 3 en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 en 5, zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 6.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau, het controlebureau of partijen bij de cao.
3. Lid 1 geldt niet ten aanzien van de partij waarop de melding betrekking heeft indien vergoeding van de werkelijke schade wordt gevorderd als bedoeld in artikel 8 lid 5.

Artikel 10 – Sluiting dossier

1. De werkgever dient middels stukken van overtuiging aan te tonen dat de geconstateerde omissies zijn hersteld. De werkgever ontvangt van het bureau een bevestiging indien de geconstateerde omissies afdoende zijn hersteld en de verschuldigde vergoedingen aan het bureau zijn voldaan, waarna het dossier wordt gesloten.
2. Indien er geen herstel mogelijk is, ontvangt de werkgever van het bureau een bevestiging indien de verschuldigde vergoeding is voldaan, waarna het dossier wordt gesloten.

Artikel 11 – Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever, zijn de in dit reglement genoemde partijen verplicht tot geheimhouding.

Artikel 12 – Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 13 – Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.'



Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 12 december 2017

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*