

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor het Natuursteenbedrijf 2014 - 2015**

1 maart 2014 tot en met 31 december 2015

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. *Werkgever*: natuurlijke – of rechtspersoon, die een onderneming heeft die geheel of gedeeltelijk valt binnen de werkingssfeer van deze cao, zoals omschreven in artikel 2.
2. *Werknemer*: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever.
3. *Uta-personeel*: werknemer van wie de functie niet is omschreven in bijlage 1 van deze cao: leidinggevend- en toezichthoudend personeel, tekenkamerpersoneel, administratief personeel en vertegenwoordigers.
4. *Partner*: persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van het burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap, of een gemeenschappelijke huishouding voert.
5. *Volwassen werknemer*: werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.
6. *Jeugdige werknemer*: werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt.
7. *Leerling*: werknemer met wie de werkgever een leerovereenkomst voor het beroep 'natuursteenbewerker' heeft gesloten. Deze leerovereenkomst wordt afgesloten op basis van de voorwaarden uit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
8. *Voorman*: werknemer die leiding geeft aan vijf of meer werknemers.
9. *Garantieloon*: het in artikel 25 van deze cao voor de aangegeven functie opgenomen loon in euro.
10. *Individueel geldend loon*: het in deze cao voor de werknemer genoemde garantieloon plus:
 - a. diploma- en andere toeslagen
 - b. toeslag in verband met het werken in ploegen
 - c. dienstjarentoeslag
 - d. persoonlijke en/of prestatietoeslag

11. APG: de relevante werkmaatschappij(en) van APG te Amsterdam.
12. *Vakorganisaties*: FNV Bouw en CNV Vakmensen.
13. *Werkgeversorganisatie*: de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN).

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op ondernemingen en delen van ondernemingen, waarvan de activiteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit het be- of verwerken van natuursteen of het plaatsen van blokken, platen (ongeacht hun maat), halfproducten, eindproducten of tegels van natuursteen. Deze cao is ook van toepassing op bedrijven die deze zaken (doen) leveren en stellen op bouw- en begraafplaatsen. Onder 'bewerken van natuursteen' valt ook het kristalliseren, schuren en slijpen van natuursteen, het aanbrengeen, reinigen en restaureren van inscripties evenals het onderhoud van grafwerk. Kunststeen wordt gelijkgesteld aan natuursteen.
2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op bouwondernemingen of ondernemingen in andere sectoren, die de werkzaamheden die zijn opgenomen in lid 1 uitvoeren en daarvoor personeel in dienst hebben in functies zoals opgenomen in bijlage 1.
3. Met ondernemingen zijn gelijkgesteld natuurlijke of rechtspersonen die de werkzaamheden die zijn opgenomen in lid 1, in eigen beheer uitvoeren en niet vallen onder een andere collectieve arbeidsovereenkomst of vastgestelde regeling van lonen.
4. De arbeidsvoorwaarden die in deze collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen zijn opgenomen, gelden voor iedere werknemer.
5. Deze cao is niet van toepassing op:
 - vakantiewerkers, die maximaal 8 weken per kalenderjaar werkzaam mogen zijn;
 - stagiaires, die werkzaam zijn op basis van een stageovereenkomst in het kader van een opleiding.

Hoofdstuk 2 Gewetensbezwaren, gedragsregels bij fusies, functiewijzigingen

Artikel 3 Gewetensbezwaren

1. Partijen bij deze cao erkennen, dat bij de werknemer ernstige gewetensbezwaren kunnen bestaan tegen de werkzaamheden of een

onderdeel daarvan die hem zijn opgedragen, waardoor de uitvoering van de werkzaamheden bij hem op onoverkomelijke bezwaren stuit.

2. De werknemer die dergelijke ernstige gewetensbezwaren heeft, moet zijn werkgever daarvan gemotiveerd op de hoogte stellen.
3. De werkgever is verplicht het gewetensbezwaar van de werknemer te eerbiedigen door hem – voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is – gelijkwaardige vervangende werkzaamheden aan te bieden. De werknemer is verplicht die werkzaamheden te accepteren.
4. Wanneer er geen vervangend werk beschikbaar is, zal eventueel ontslag volgen in verband met het ontbreken van passende vervangende werkzaamheden.

Artikel 4 Fusie, bedrijfsoverdracht en -sluiting, samenwerking

1. Dit artikel is, met gebruikmaking van artikel 2 lid 2 van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, alleen van toepassing wanneer in één van de in Nederland gevestigde ondernemingen, die bij de fusie is betrokken, in de regel 100 of meer personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die overweegt te fuseren, zijn bedrijf over te dragen, te sluiten of duurzame samenwerking met derden aan te gaan, neemt daarbij de SER Fusiegedragsregels 2000 in acht. De werkgever weegt bij het nemen van een beslissing de sociale consequenties mee.

Artikel 5 Functiewijziging vanwege fusie of reorganisatie

Wanneer een werkgever het voornemen heeft voor zijn onderneming of een deel daarvan een aanmerkelijk aantal werknemers onder te brengen in een andere functie, hebben de werknemers recht op behoud van het beloningsniveau van de oude functie. De werkgever dient de vakorganisaties hier te allen tijde over te informeren.

Hoofdstuk 3 Arbeidsrelatie

Artikel 6 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever legt de gemaakte afspraken schriftelijk vast in een arbeidsovereenkomst, die door werkgever en werknemer wordt ondertekend.
2. In de arbeidsovereenkomst worden in ieder geval vastgelegd:
 - de ingangsdatum
 - de aard van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd)
 - de standplaats
 - de gemiddelde arbeidsduur
 - de werktijden/bedrijfstijden
 - de proeftijd voor zover met de werknemer overeengekomen en gerelateerd aan de aard van de arbeidsovereenkomst
 - de functiebenaming
 - het overeengekomen loon
 - het feit dat de cao en de personeelsregelingen van toepassing zijn
 - het geheimhoudingsbeding
3. Het opnemen van een concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten is verboden. De bestaande afspraken over concurrentiebeding in lopende arbeidsovereenkomsten blijven gehandhaafd.

Artikel 7 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht de afspraken over het loon en andere arbeidsvoorwaarden die in deze collectieve overeenkomst zijn vastgelegd in acht te nemen.
2. De werknemer, die lid is van een van de vakorganisaties, mag bij een werkgever, die niet is aangesloten bij de ABN, alleen werkzaamheden verrichten op de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever, die is aangesloten bij de ABN, mag een werknemer, die niet lid is van een van de vakorganisaties, alleen werkzaamheden laten verrichten op de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Bijzondere verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht om de werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, naar beste kunnen en volgens de gegeven voorschriften uit te voeren.
De werknemer is bovendien verplicht alles te doen of na te laten wat van een goede werknemer kan worden gevraagd.
2. Wanneer de werknemer voor derden werkzaamheden tegen vergoeding of naast zijn functie zelfstandig werkzaamheden tegen betaling wil verrichten, moet hij voor aanvang van de werkzaamheden in overleg treden met de werkgever en hem om toestemming vragen. De werkgever zal deze toestemming verlenen wanneer naar zijn oordeel de voorgenomen werkzaamheden een goede functie-uitoefening bij de werkgever niet in de weg staan en / of de belangen van de werkgever niet schaden.

Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is het Burgerlijk Wetboek van toepassing, met inachtneming van de volgende regeling.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan alleen plaatsvinden aan het einde van de maand, waarbij de opzegtermijnen gelden die zijn opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Opzegging kan alleen schriftelijk plaatsvinden.
De opzegtermijnen gelden niet bij ontslag wegens een dringende reden op grond van artikel 7:678 (werkgever) of 7:679 (werknemer) van het Burgerlijk Wetboek.
3. Opzegging door de werkgever van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die wordt opgeleid tot natuursteenbewerker in het kader van de Wet Educatie en beroepsonderwijs, kan alleen wanneer ook de leerovereenkomst wordt verbroken.

Hoofdstuk 4 Bedrijfstijd en arbeidsduur

Artikel 10 Bedrijfstijd

1. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 11, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2. De werkzaamheden worden uitgevoerd tussen 07.00 en 18.00 uur.
3. De werk- en rusttijden worden – na redelijk overleg met de werknemers – door de werkgever voor bedrijf en bouwplaats vastgesteld.

Artikel 11 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 37 uur per week. Na overleg met de werknemers wordt door de werkgever een rooster opgesteld.
2. De werkgever moet maatregelen treffen om het mogelijk te maken dat in een werkweek het in het eerste lid genoemde aantal uren kan worden gewerkt.
3. De werknemer moet aan het begin van de werktijd volledig klaar zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen. Hij moet zijn werkzaamheden tot het einde van de werktijd blijven verrichten, behalve in de pauzes.

Artikel 12 Vierdaagse werkweek ouderen

1. De werknemer van 55 jaar of ouder kan in overleg met zijn werkgever vrijwillig gedurende (een deel van) het jaar zijn werkweek inkorten tot 4 dagen. De arbeidsduur per week bedraagt dan 29,6 uur.
2. Om tot een kortere werkweek te komen, kunnen verlofdagen, roostervrije dagen en senioredagen worden gebruikt. Wel moeten minimaal 15 dagen reteren voor de aaneengesloten vakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte snipperdagen, zoals die zijn geregeld in artikel 20 van deze cao. Artikel 20 lid 12, waarin is opgenomen dat 5 mei in beginsel een roostervrije dag is, blijft van toepassing. De benodigde aanvullende dagen kunnen door de werknemer worden gekocht.
3. Het is ook mogelijk een deel van het jaar in een vierdaagse werkweek te werken, bijvoorbeeld doordat de werknemer minder vrije dagen koopt.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer worden de weken bepaald, waarin in een vierdaagse werkweek wordt gewerkt. De verschillende soorten vrije dagen worden gelijk over de periode gespreid. In weken waarin een feest- of

collectieve vrije dag valt, geldt deze feestdag of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week.

5. De waarde van de te kopen dag wordt ingehouden met een aankooppercentage. Dit percentage is het aantal te kopen dagen gedeeld door het aantal werkbare dagen per kalenderjaar. Eén dag kost 0,38314% van het jaarloon en meerdere dagen kosten een veelvoud daarvan.
6. Het in het vorige lid berekende aankoopbedrag wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
7. De pensioenpremie (inclusief de premie voor de aanvullingsregeling 55min) ten behoeve van BPF Bouw, de premie voor de aanvullingsregeling 55plus van de VUNAT en de premie voor de aanvullingsregelingen van SAN worden berekend over de pensioengrondslag of het brutoloon SV vóór aftrek van het aankoopbedrag.
8. Bij arbeidsongeschiktheid wordt gedurende de eerste 26 weken van het eerste ziektejaar 100% en gedurende de daaropvolgende 26 weken 90% van het vast overeengekomen loon doorbetaald. In het tweede ziektejaar wordt gedurende de eerste 26 weken 80% en gedurende de daaropvolgende 26 weken 70% van het vast overeengekomen loon doorbetaald, zoals vastgelegd in artikel 31C. Het aankoopbedrag wordt volgens de systematiek van dit artikel ingehouden.
9. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantie- of roostervrije dag houdt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
10. De werknemer kan zijn werkgever op enig moment verzoeken de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen.
11. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, rekening houdend met het al ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel vrije dagen de werknemer nog recht heeft. Wanneer de werknemer meer of minder dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, wordt dit verrekend.

Artikel 13 Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder

1. De werknemer van 59 jaar en ouder heeft recht op een vierdaagse werkweek, in te vullen binnen het in de onderneming gebruikelijke werkrooster en in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. Om de vierdaagse werkweek te kunnen realiseren, levert de werknemer vakantie- of roostervrije dagen in. Wel moeten minimaal 15 dagen resteren voor de aaneengesloten vakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte snipperdagen, zoals die zijn geregeld in artikel 20 van deze cao. Artikel 20 lid 12, waarin is opgenomen dat 5 mei in beginsel een roostervrije

dag is, blijft van toepassing. De benodigde aanvullende verlofdagen worden door de werkgever doorbetaald.

3. De werkgever krijgt de verletkosten van de hierboven genoemde aanvullende vakantie- of roostervrije dagen vergoed vanuit het Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van dit fonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de Wet en de cao zijn verschuldigd.

Artikel 14 Deeltijdarbeid

Werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Een verzoek om in deeltijd te mogen werken wordt zoveel mogelijk gehonoreerd, behalve wanneer de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aangeeft, dat het bedrijfsbelang werken in deeltijd onmogelijk maakt. Wanneer de werknemer het met de argumentatie oneens is, wordt in onderling overleg naar een oplossing gezocht. De werkgever beslist uiteindelijk of de werknemer in deeltijd mag werken.

Artikel 15 Aanpassing arbeidsduur in bedrijven met meer dan 10 werknemers

1. Op basis van de Wet Aanpassing Arbeidsduur kan de werknemer de werkgever verzoeken de contractueel overeengekomen arbeidsduur aan te passen. Zo'n verzoek moet minimaal vier maanden vóór de geplande ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. De werknemer moet, gerekend vanaf de geplande ingangsdatum, al een jaar in dienst van de werkgever zijn. In het verzoek moeten in ieder geval worden opgenomen: de datum van ingang, de gewenste omvang van de aanpassing van de contractuele arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren.
2. De werkgever geeft – na overleg met de werknemer - uiterlijk binnen drie maanden na indiening van het verzoek schriftelijk aan of hieraan gevolg kan worden gegeven. Wanneer zwaarwegende bedrijfsbelangen de gewenste aanpassing onmogelijk maken, zal de werkgever dit motiveren. Bij **vermindering** van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang wanneer dit leidt tot ernstige problemen:
 - voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - op het gebied van de veiligheid, of
 - van roostertechnische aard.

Bij **vermeerdering** van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang wanneer dit leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- in verband met het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting hiervoor niet toereikend is.

Wanneer het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever de spreiding van de uren vast, waarbij naar redelijkheid en billijkheid van de wens van de

werknemer kan worden afgeweken, als het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt.

3. Een nieuw verzoek om de contractuele arbeidsduur te wijzigen kan pas twee jaar na toewijzing of afwijzing van het vorige verzoek worden ingediend.
4. Door een verzoek om de contractuele arbeidsduur uit te breiden kan de gemiddelde werkweek van 37 uur niet worden overschreden.
5. De arbeidsvoorwaarden van de werknemer die van een fulltime naar een parttime arbeidsovereenkomst gaat of waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week om een andere reden wordt gewijzigd, zullen – waar relevant – pro rata worden aangepast.

Artikel 16 Overwerk

1. Als overwerk worden beschouwd de werkzaamheden die in opdracht van de werkgever worden verricht op uren die buiten de vaste werktijden van de werknemer vallen of die worden verricht op feest- en verplichte snipperdagen. Wanneer het bedrijfsbelang dit eist, kan de werkgever – na overleg met de betrokken werknemer – tot overwerk besluiten. De werknemer moet dat overwerk verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het uitvoeren van overwerk.
Overwerk wordt tot een minimum beperkt om spreiding van werkgelegenheid te bereiken. Structureel overwerk is niet toegestaan, behalve in bijzondere gevallen met toestemming van cao-partijen.
Overwerk is structureel wanneer dit meer dan 2 maanden aaneengesloten wordt verricht.
2. De werknemer ontvangt voor elk uur overwerk de volgende toeslag op het uurloon:
 - 25% voor het 1^e en 2^e uur werken per dag, aansluitend op de normale werktijd;
 - 50% voor de daarop volgende uren.

Naar keuze van de werknemer wordt in geld betaald of in vrije tijd gecompenseerd.

3. Voor overwerk op zaterdag ontvangt de werknemer op het uurloon een toeslag van 50%. Overwerk op zaterdag kan in vrije tijd en in geld gecompenseerd worden. Met overwerk op zaterdag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd tussen vrijdag 24.00 uur en zaterdag 24.00 uur.
4. Voor overwerk op zondag ontvangt de werknemer op het uurloon een toeslag van 100%. Met overwerk op zondag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd tussen zaterdag 24.00 uur en zondag 24.00 uur. Wanneer een werknemer bezwaar heeft tegen werken op zondag, kan hij daar niet toe worden verplicht. Overwerk op zondag kan in vrije tijd en in geld gecompenseerd worden.

5. Met werken op zondag wordt gelijkgesteld het werken op de bedrijfsgesloten dagen zoals die in artikel 20 lid 8 zijn opgenomen.
6. Wanneer de werknemer wordt verplicht te werken buiten de vastgestelde bedrijfstijden, maar niet langer dan 8 uur per dag, ontvangt hij een toeslag op het loon van 25% voor de uren die buiten de bedrijfstijden moeten worden gewerkt.

Artikel 17 Ploegendienst

1. Wanneer de werknemer in twee of meer ploegen werkt, ontvangt hij een toeslag op het loon van 15%.
2. Alleen als de werknemer meer uren werkt dan gemiddeld 37 uur per week of de werkzaamheden op zaterdag, zondag of feestdagen worden uitgevoerd, heeft hij bij ploegendienst recht op de toeslagen voor overwerk.

Artikel 18 Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon wanneer en voor de tijd dat (beide ter beoordeling van de werkgever na redelijk overleg met de betrokken werknemer) niet kan worden gewerkt door ongunstige weersomstandigheden zoals regenval, vorst, de directe gevolgen van vorst of door het aanwezig zijn van een sneeuwdek.
2. De werknemer is verplicht om in de in het eerste lid bedoelde periode andere werkzaamheden uit te voeren die hem door de werkgever worden opgedragen en waarvoor hij geschikt is.
3. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van het loon wanneer de werknemer zich zonder toestemming van de werkgever verwijderd van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit geldt ook wanneer de werknemer het werk niet hervat, nadat de belemmering is opgeheven en hij door de werkgever daarvoor een duidelijke opdracht heeft ontvangen.

Artikel 19 Lichtverzuim

1. Wanneer de normale werktijd door het invallen van de duisternis moet worden ingekort, houdt de werknemer recht op betaling van het loon over de uren die niet zijn gewerkt. Wanneer de werkgever op het werk kunstlicht heeft aangebracht, is de werknemer verplicht gedurende de normale werktijd werkzaamheden te verrichten.
2. De werknemer is verplicht om in de periode waarin door het invallen van de duisternis niet kan worden gewerkt, andere werkzaamheden uit te voeren die hem door de werkgever worden opgedragen en waarvoor hij geschikt is.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 20 Vakantie- en roostervrije dagen, bedrijfsgesloten dagen

1. Aantal verlofdagen

De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd, met behoud van loon, recht op het volgende aantal vakantie- en roostervrije dagen, waarbij een dag gemiddeld 7,4 uur is:

- werknemer jonger dan 18 jaar	25 dagen + 4 extra dagen
- werknemer van 18 t/m 52 jaar	25 dagen
- werknemer van 53 jaar	25 dagen + 1 extra dag
- werknemer van 54 jaar	25 dagen + 2 extra dagen
- werknemer van 55 jaar of ouder	25 dagen + 13 extra dagen

Dit recht ontstaat in het jaar waarin de werknemer de aangegeven leeftijd bereikt.

Voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft geldt de wettelijke vervaltermijn van een half jaar. De wettelijke verlofdagen vervallen dus zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke verlofdagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.

2. De werknemer die een gedeelte van een kalenderjaar in dienst is of in deeltijd werkt, heeft in het desbetreffende jaar recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen, waarop hij recht zou hebben gehad wanneer hij een vol jaar in dienst zou zijn geweest.

3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal het teveel of het tekort aan opgenomen vakantiedagen worden verrekend.

4. Het moment van betaling wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld maar ligt uiterlijk 14 dagen na opnemen van de extra vakantiedag(en).

De werkgever ontvangt de verletkosten van de extra vakantiedagen voor werknemers van 53 jaar (1 dag), 54 jaar (2 dagen) en 55 jaar of ouder (13 dagen) vanuit het Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van dit fonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de Wet en de cao zijn verschuldigd.

5. Extra vakantiedag

De werknemer heeft met behoud van loon recht op een extra vakantiedag wanneer 5 verplichte vakantiedagen nodig zijn voor de wintersluiting van de onderneming (de zgn. kerstweek).

6. **Aaneengesloten vakantie**

De werknemer heeft het recht 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen in een periode die na redelijk overleg met de werknemer door de werkgever wordt vastgesteld.

7. **Opnemen resterende vakantiedagen**

De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij zijn resterende vakantiedagen en roostervrije dagen opneemt, behalve wanneer dit om zwaarwegende bedrijfsbelangen niet kan.

8. **Bedrijfsgesloten dagen**

Er is met behoud van loon sprake van de volgende bedrijfsgesloten dagen:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van de Koning gevierd wordt)
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

Wanneer de werknemer op een van deze dagen in ploegdienst werkt, mag hij ter compensatie een andere vrije dag opnemen.

9. **Verplichte vakantiedagen 2014 en 2015**

In 2014 worden de volgende dagen als verplichte vakantiedag aangewezen:

- Goede Vrijdag 18 april 2014
- Vrijdag 30 mei 2014, de vrijdag na Hemelvaartsdag,

In 2015 worden de volgende dagen als verplichte vakantiedag aangewezen:

- Goede Vrijdag 3 april 2015
- Vrijdag 15 mei 2015, de vrijdag na Hemelvaartsdag,

De werkgever kan in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging drie dagen als verplichte vakantiedag aanwijzen.

10. Wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn vakantiedagen niet kan opnemen (artikel 7:637 Burgerlijk Wetboek), heeft de werknemer alsnog de mogelijkheid dit te doen op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Voorwaarde is dat de werknemer de verhindering vóór het intreden aan de werkgever heeft gemeld of het dagen betreft waarover de werknemer een Ziektewetuitkering heeft ontvangen.

11. De werknemer met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft het recht om vakantiedagen op te nemen ter gelegenheid van zijn eigen feest- en gedenkdagen.

12. Roostervrije dagen

- a. De werknemer heeft met doorbetaling van loon recht op 1 roostervrije dag per vier maanden. De werkgever moet over deze dag de verschuldigde premies en bijdragen afdragen. De roostervrije dag voor de tweede viermaandenperiode wordt in beginsel vastgesteld op 5 mei (nationale Bevrijdingsdag).
- b. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld wanneer de roostervrije dag, voor afloop van de viermaandenperiode, door de werknemer kan worden opgenomen.
- c. Wanneer de werknemer een gedeelte van de viermaandenperiode in dienst is, heeft hij recht op:
 - bij een dienstverband van 2 maanden of langer: 1 dag
 - bij een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 2 maanden: 0,5 dag
 - bij een dienstverband korter dan 1 maand: geen roostervrije dag.
- c. In het kader van terugdringing van het ziekteverzuim heeft de werknemer recht op 1 extra roostervrije dag per kalenderjaar. Zie voor de regeling artikel 31.

Artikel 21 Verlof

De werknemer die van mening is dat hij aanspraak kan maken op verlof in de zin van dit artikel, overlegt hierover tijdig met zijn werkgever.

A. Kort verlof

1. In de volgende gevallen heeft de werknemer recht op betaald verlof:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits drie dagen van tevoren aangekondigd: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van een kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, mits drie dagen van tevoren aangekondigd: één dag;
 - d. bij bevalling van de partner: 5 dagen, inclusief de 2 dagen op grond van de wettelijke regeling. Vindt de bevalling van de partner plaats op een zaterdag, zondag of een erkende christelijke feestdag, of op de laatste werkdag van een vakantieperiode of in de periode tussen Kerst en Nieuwjaar: 3 dagen inclusief de 2 dagen op grond van de wettelijke regeling;
 - e. bij opname in of ontslag uit het ziekenhuis van de partner of van een inwonend kind: totaal maximaal één dag per kalenderjaar;
 - f. bij 25-, 40 of 50-jarig huwelijk of dienstjubiläum van de werknemer: één dag;
 - g. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders: één dag;
 - h. wanneer het burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer, plaatsheeft op een zaterdag, zondag of een erkende christelijke

feestdag, of op de laatste werkdag van een vakantieperiode of de periode tussen Kerst en Nieuwjaar: één dag.

- i. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: één dag
- j. bij overlijden geldt de volgende regeling:

Bij overlijden van:	Kort verlof	Rouwverlof
Partner, inwonend kind	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen (schoon)ouder, en werknemer regelt uitvaart	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen pleegkind en werknemer regelt uitvaart	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen (schoon)ouder en werknemer regelt uitvaart niet	2 dagen	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen pleegkind en werknemer regelt uitvaart niet	2 dagen	2 dagen
Kind, kleinkind, pleegkind, (schoon)ouder	1 dag	2 dagen
(Over)grootouder, broer, zwager, (schoon)zuster, halfbroer, halfzuster, in gezinsverband werknemer opgenomen huisgenoot	1 dag	

Wanneer de werknemer de gebeurtenissen zoals onder c. g. en j. zijn opgenomen niet bijwoont, vindt er geen vergoeding plaats.

2. Wanneer de werknemer verlof heeft om een reden zoals in het eerste lid is opgenomen en hij op een andere plaats werkt dan zijn normale standplaats, vergoedt de werkgever de werkelijk gemaakte reiskosten (op basis van de tweede of daarmee gelijk te stellen klasse openbaar vervoer) vanaf de plaats van tewerkstelling tot aan de woonplaats van de werknemer en terug. Bovendien wordt de reistijd tegen het uurloon vergoed.
3. Jaarlijks heeft de werknemer maximaal 8 uur betaald verlof in verband met medische keuring door de Arbodienst op initiatief van de werknemer zelf en voor dokters- en tandartsbezoek.
4. De werknemer heeft voor de werkelijke duur betaald verlof voor:
 - medische keuring op verzoek van de werkgever;
 - medische keuring op verzoek van de Arbodienst wanneer die keuring niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
 - medische (her)keuring verband houdend met de WAO of WIA;
 - medische keuring in verband met de collectieve ongevallenverzekering;

- bloeddonorschap.
5. De werknemer heeft voor de werkelijke duur betaald verlof, met een maximum van één dag, voor onderzoek door een medisch specialist op verwijzing van de huisarts. De werknemer moet het tijdstip waarop het onderzoek plaatsvindt zo kiezen, dat het verzuim tot een minimum wordt beperkt.
 6. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor het doen van het examen 'Basis beroepsopleiding Natuursteenbewerken', 'aspirant-gezel steenhouwen', 'gezel in het steenhouwen' of de 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf'.

B. Zorgverlof

1. De werknemer heeft in elke periode van 12 opeenvolgende maanden recht op maximaal 10 dagen zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ernstige ziekte van:
 - de partner;
 - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een ouder van de werknemer.

De regeling van de WAZO (Wet Arbeid en Zorg) wordt gevolgd, met dien verstande dat de werknemer op grond van deze cao recht heeft op doorbetaling van het gehele loon. Zie bijlage 4 voor de belangrijkste artikelen uit de Wet Arbeid en Zorg.

2. Aansluitend op de regeling van het eerste lid kan de werknemer in overleg met de werkgever in een aaneengesloten periode van 12 maanden maximaal 1 maand onbetaald zorgverlof opnemen wanneer de verzorging van de partner of een inwonend kind dat noodzakelijk maakt. Het aantal uren zorgverlof per week bedraagt maximaal de helft van de gemiddelde werkweek.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij het verlof heeft opgenomen in verband met de noodzakelijke verzorging waar dit artikel betrekking op heeft.

C. Langdurig verlof (sabbatical)

1. De werknemer heeft het recht langdurig verlof (sabbatical) op te bouwen door het sparen van vakantiedagen en/of door het sparen van een deel van het loon.
2. De werknemer kan voor dit doel maximaal 5 vakantiedagen inzetten. Bij de bepaling of dit maximum mogelijk is, moet rekening worden gehouden met de wettelijke vastgestelde minimum vakantieduur en de verplichte snipper- en vakantiedagen die zijn vastgelegd in deze cao.

D. Adoptieverlof

De werknemer heeft bij adoptie van een kind recht op vier weken verlof. Deze verlofperiode kan ingaan 2 weken vóór de komst van het geadopteerde kind. De uitkering tijdens deze verlofperiode moet uiterlijk twee weken voor ingang van het verlof door tussenkomst van de werkgever bij het UWV worden aangevraagd.

Hoofdstuk 6 Opleidingsfaciliteiten

Artikel 22 Opleidingen

A. Vakopleiding jeugdigen

1. Werkgevers en werknemers willen deelname aan de beroepsgerichte opleiding bevorderen. De werkgever sluit met de werknemers jonger dan 27 jaar, die bij hem in dienst zijn, zoveel mogelijk een leerovereenkomst af (op basis van de voorwaarden van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs) voor het beroep natuursteenbewerker.
2. Wanneer de werknemer die jonger is dan 27 jaar een avondopleiding volgt bij een door de overheid erkende onderwijsinstelling, mag hij met behoud van loon, op de dagen dat hij dat onderwijs volgt zijn werkzaamheden eerder beëindigen om op tijd aan de lessen te kunnen deelnemen.
3. De werknemer die in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs de voortgezette opleiding voor het beroep natuursteenbewerker gaat volgen, krijgt voor de duur van de opleiding een werkgarantie.

B. (Bij)scholing

1. De werknemer heeft recht op gemiddeld 2 dagen scholing per jaar. Dit recht kan de werknemer opsparen tot maximaal 6 dagen. Wanneer meer dagen worden opgespaard vervalt het scholingsrecht over het meerdere.
2. De werknemer kiest in principe uit het cursusaanbod. De werkgever stelt de werknemer in staat zijn scholingsrecht uit te oefenen. In overleg bepalen werkgever en werknemer wanneer de werknemer de scholing volgt. Wanneer werkgever of werknemer van mening is dat de werknemer een cursus mag volgen die niet voorkomt in het aanbod van een door het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf aangewezen onderwijsinstelling, kunnen zij gezamenlijk bij het bestuur van het SFN een tegemoetkoming in de kosten aanvragen. Dit geldt ook voor scholing voor een andere functie binnen of buiten de bedrijfstak of een (cursus) loopbaanadvies.
3. De werkgever kan een vergoeding voor de kosten van de gevolgde scholing van het SFN krijgen, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het Reglement Scholing, Opleiding, Ontwikkeling, Werkgelegenheid en

Arbeidsomstandigheden, dat onderdeel uitmaakt van de Collectieve arbeidsovereenkomst bedrijfstakeigen regelingen voor het Natuursteenbedrijf.

4. In opdracht van cao-partijen kan een scholingscoördinator aangesteld worden. Deze coördinator peilt de scholingsbehoefte, doet voorstellen tot kwaliteitsverbetering en stimuleert werkgevers en werknemers deel te nemen aan (bij)scholingsactiviteiten.

C. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, heeft recht op om- en bijscholing en op bemiddeling naar een andere functie binnen of buiten de bedrijfstak.

Artikel 23 Scholingsverlof

1. De werkgever stelt de werknemer in werktijd, maar zonder behoud van loon, in de gelegenheid om deel nemen aan vergaderingen van zijn vakorganisatie of door die organisatie georganiseerde scholings- en vormingscursussen.
2. De werknemer heeft twee jaar voorafgaand aan de datum waarop hij met pensioen gaat recht op eenmalig 5 dagen educatief verlof om een cursus te volgen als voorbereiding op zijn pensionering. Het bewijs dat de cursus is gevolgd wordt aan het Sociaal Fonds Natuursteen (SFN) overlegd. Daarna verstrekt het SFN over die dagen een vergoeding.

Hoofdstuk 7 Beloning

Artikel 24 Functie-indeling en loongroepen

De werknemer wordt ingedeeld in een functie en loongroep zoals in bijlage 1 is opgenomen.

Artikel 25 Garantie vierweken- en maandlonen

1. De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 maart 2014:
 - a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.617,88	1.989,47	2.107,96	2.226,40	2.289,70	2.297,83
per maand	1.752,70	2.155,26	2.283,62	2.411,93	2.480,51	2.489,32

- b. Voor jeugdige werknemers van 16 tot en met 20 jaar in €:

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	768,49	832,53	945,00	1023,75	1001,28	1084,72
17	55	889,83	963,98	1094,21	1185,39	1159,38	1256,00
18	62,5	1011,18	1095,45	1243,42	1347,04	1317,48	1427,27
19	70	1132,52	1226,90	1392,63	1508,68	1475,57	1598,53
20	80	1294,30	1402,16	1591,58	1724,21	1686,37	1826,90

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1057,54	1145,67	1087,61	1178,24
17	55	1224,52	1326,56	1259,34	1364,29
18	62,5	1391,50	1507,46	1431,06	1550,32
19	70	1558,48	1688,35	1602,79	1736,36
20	80	1781,12	1929,55	1831,76	1984,41

2. De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 maart 2015:
- a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.634,06	2.009,36	2.129,04	2.248,66	2.312,60	2.320,81
per maand	1.770,23	2.176,81	2.306,46	2.436,05	2.505,32	2.514,21

- b. Voor jeugdige werknemers van 16 tot en met 20 jaar in €:

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	776,18	840,86	954,45	1.033,99	1.011,29	1.095,56
17	55	898,73	973,62	1.105,15	1.197,25	1.170,97	1.268,55
18	62,5	1.021,29	1.106,40	1.255,85	1.360,50	1.330,65	1.441,54
19	70	1.143,84	1.239,16	1.406,55	1.523,76	1.490,33	1.614,52
20	80	1.307,25	1.416,19	1.607,49	1.741,45	1.703,23	1.845,17

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.068,11	1.157,12	1.098,49	1.190,03
17	55	1.236,76	1.339,82	1.271,93	1.377,92
18	62,5	1.405,41	1.522,53	1.445,38	1.565,83
19	70	1.574,06	1.705,23	1.618,82	1.753,72
20	80	1.798,93	1.948,84	1.850,08	2.004,25

3. De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 december 2015:

a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.642,23	2.019,41	2.139,69	2.259,90	2.324,16	2.332,41
per maand	1.779,08	2.187,69	2.318,00	2.448,23	2.517,84	2.526,78

b. Voor jeugdige werknemers van 16 tot en met 20 jaar in €:

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	780,06	845,07	959,22	1.039,16	1.016,35	1.101,05
17	55	903,23	978,50	1.110,68	1.203,24	1.176,83	1.274,90
18	62,5	1.026,39	1.111,92	1.262,13	1.367,31	1.337,31	1.448,75
19	70	1.149,56	1.245,36	1.413,59	1.531,39	1.497,78	1.622,60
20	80	1.313,78	1.423,26	1.615,53	1.750,16	1.711,75	1.854,40

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.073,45	1.162,90	1.103,98	1.195,98
17	55	1.242,95	1.346,53	1.278,29	1.384,81
18	62,5	1.412,44	1.530,14	1.452,60	1.573,65
19	70	1.581,93	1.713,76	1.626,91	1.762,49
20	80	1.807,92	1.958,58	1.859,33	2.014,27

4. In de arbeidsovereenkomst kan ten gunste van de werknemer van het garantieloon worden afgeweken.
5. Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15% en maximaal 25% meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waar zijn functie in hoort.
6. De werknemer ontvangt een eenmalige uitkering van 150 euro bruto. De werkgever kan deze naar keuze uitbetalen in december 2014 of januari 2015. De werknemer die in deeltijd werkt, krijgt deze uitkering naar rato.
7. De garantielonen en individueel overeengekomen lonen worden op 1 maart 2015 structureel verhoogd met 1% en op 1 december 2015 met 0,5%. (reeds verwerkt in de tabellen in lid 2 en 3)
8. De werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen werkzaamheden tegen tarief uitvoeren.

Artikel 26 Dienstjarentoeslag

1. Het garantieloon van de werknemer die minimaal 5 jaar in het Natuursteenbedrijf werkzaam is, wordt verhoogd met 3% dienstjarentoeslag. Over het gedeelte van het individueel overeengekomen loon dat uitstijgt boven het garantieloon, wordt geen dienstjarentoeslag betaald. De toeslag wordt niet ingebouwd.
2. Om voor de dienstjarentoeslag in aanmerking te komen moet de werknemer de werkgever aantonen dat hij aan de voorwaarde voldoet, door middel van getuigschriften of het overzicht van pensioenrechten dat hij van de Stichting Bedrijfspensioenfonds Bouwnijverheid heeft ontvangen.
3. De werknemer met 10 of meer dienstjaren ontvangt over het garantieloon een dienstjarentoeslag van 1%, behalve wanneer het loon dat individueel met de werknemer is overeengekomen 5% of meer hoger is dan het voor hem geldende garantieloon.

Artikel 27 Diplomatoeslag jeugdige werknemers

1. De jeugdige werknemer die in opleiding is voor het diploma Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2), 'aspirant-gezel steenhouwen', 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) heeft recht op het garantieloon dat hoort bij werknemers die 1 jaar ouder zijn.
2. Wanneer de jeugdige werknemer in het bezit is van het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2)' of 'aspirant-gezel steenhouwen' ontvangt hij een toeslag op het garantieloon van 4%. Wanneer hij in het bezit is van het diploma 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) ontvangt hij een toeslag op het garantieloon van 5%.
3. De werknemer die 20 jaar is en in het bezit van het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken' (niveau 2) of 'aspirant-gezel steenhouwen' heeft recht op het garantieloon voor volwassen werknemers met een toeslag van 4%.
De werknemer die 20 jaar is en in het bezit van het diploma 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of de 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) heeft recht op het garantieloon voor volwassen werknemers met een toeslag van 5%.
4. Diploma's van natuursteenopleidingen die zijn gevolgd in de landen van de Europese Gemeenschap worden door de bedrijfstak erkend en geven dezelfde rechten ten aanzien van de inschaling in de loongroepen en de cao-regeling met betrekking tot de diplomatoeslagen.

Artikel 28 Diplomatoeslag volwassen werknemers

1. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'aspirant-gezel steenhouwen' of het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2)' heeft behaald, wordt verhoogd met 4%.
2. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Ondernemer in het natuursteenbedrijf' of het diploma 'Gezel in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 5%.
3. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Meester in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 10%.
4. Van de toeslagen die zijn opgenomen in het eerste tot en met het derde lid wordt slechts één tegelijk toegepast, en wel de hoogste.
5. Wanneer de werknemer beschikt over het certificaat Leermeester en op verzoek van de werkgever één of meer leerlingen begeleidt, ontvangt hij van zijn werkgever daarvoor een vergoeding van € 250 bruto voor elk kwartaal of deel ervan waarin die begeleiding heeft plaatsgevonden.
6. Diploma's van natuursteenopleidingen die zijn gevolgd in de landen van de Europese Gemeenschap worden door de bedrijfstak erkend en geven dezelfde rechten ten aanzien van de inschaling in de loongroepen en de cao-regeling met betrekking tot de diplomatoeslagen.

Artikel 29 Vakantietoeslag

1. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon dat de werknemer van de werkgever heeft ontvangen over de 12 maanden die liggen voor 1 mei van het betreffende jaar.
3. Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer de vakantietoeslag.

Artikel 30 Loonbetaling

1. Het loon wordt uitsluitend vierwekelijks of per maand per bank of giro uitbetaald.
2. Bij elke loonbetaling ontvangt de werknemer een schriftelijke specificatie van:
 - het brutoloon, als volgt gespecificeerd: garantieloon, eventuele individuele verhoging, eventuele overuren, eventuele reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;

- de ingehouden loonbelasting, ANW-premie en het werknemersdeel van de sociale premies en de premies die op grond van deze cao worden ingehouden.

De werkgever geeft bovendien bij elke loonbetaling gespecificeerd aan welk bedrag hij ten behoeve van de werknemer heeft betaald aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

3. Wanneer de werknemer in verband met een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden aanvangt terwijl er meer dan 2 werkdagen van een betaalperiode verstreken zijn, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot over de al verstreken dagen te verstrekken dat in ieder geval gelijk is aan het loon dat over de wel gewerkte dagen verschuldigd is.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht bij de laatste loonbetaling een werkgeversverklaring voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te verstrekken. Ook moet de werkgever een opgave verstrekken van het brutoloon dat de werknemer in het kalenderjaar heeft ontvangen en de belastingen en premies die daarop zijn ingehouden.

De werkgever is niet verplicht de bovengenoemde overzichten te verstrekken wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de voorgeschreven opzegtermijn in acht te nemen of wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van een dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek).

5. Achterstand in de loonbetaling levert voor de werknemer een dringende reden op om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te kunnen beëindigen (artikel 7:679 Burgerlijk Wetboek).
6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 maanden na afloop van het kalenderjaar, verstrekt de werkgever aan de werknemer die op 31 december van dat jaar in dienst is, of in dat jaar in dienst is geweest, een opgave van het betaalde brutoloon en de ingehouden belasting en premies.
7. Wanneer de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet verricht, is de werkgever over die periode geen loon verschuldigd. Artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek is van toepassing: de werknemer behoudt recht op loon wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet heeft uitgevoerd door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Hoofdstuk 8 Welzijn en zekerheid

Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid

A. Terugdringing ziekteverzuim

Als bijdrage aan de terugdringing van het ziekteverzuim geldt de volgende regeling:

1. de werknemer krijgt 1 extra roostervrije dag voor de duur van een aaneengesloten periode van 12 maanden;
2. bij de tweede ziekmelding door de werknemer in een aaneengesloten periode van 12 maanden wordt deze extra roostervrije dag door de werknemer ingeleverd;
3. bij de derde ziekmelding in deze periode heeft de werkgever de mogelijkheid de werknemer een vakantiedag op te laten nemen.

B. Ziekmelding

1. De werknemer informeert zijn werkgever, of een andere daarvoor aangewezen functionaris, op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10.00 uur 's morgens. Wanneer de eerste dag van arbeidsongeschiktheid een zaterdag, zondag of feestdag is en op die dag in de onderneming van de werkgever niet wordt gewerkt, vindt de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag plaats. Wanneer de arbeidsongeschiktheid tijdens de werktijd ontstaat, moet de ziekmelding direct plaatsvinden.
2. Wanneer de arbeidsongeschiktheid ontstaat in de vakantieperiode of in de periode tussen Kerst en Nieuwjaar, moet de werknemer dit binnen 24 uur na het ontstaan melden aan de werkgever of de Arbo-dienst waar zijn werkgever bij is aangesloten.

C. Loondoorbetaling bij ziekte en aanvulling op de WAO-uitkering

1. De werkgever betaalt de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, gedurende de eerste 26 weken van zijn arbeidsongeschiktheid 100% van het brutoloon door. Gedurende de laatste 26 weken van het eerste ziektejaar betaalt de werkgever 90% van het brutoloon uit.
2. In het tweede ziektejaar betaalt de werkgever de werknemer de eerste 26 weken 80% van zijn brutoloon door. De laatste 26 weken van het tweede ziektejaar betaalt de werkgever 70% van het brutoloon door.
3. De werkgever draagt zorg voor volledige bijboeking van de pensioenpremie. De werkgever is verder verplicht alle andere verschuldigde bijdragen aan de in deze cao genoemde fondsen af te dragen.
4. Indien en zolang als de werknemer actief meewerkt aan re-integratie in het arbeidsproces, vult de werkgever zijn loon aan tot 100%. Onder "actief meewerken aan re-integratie" wordt verstaan: het meewerken aan alles wat voor een effectieve re-integratie noodzakelijk is, zoals gehele of gedeeltelijke werkhervatting in de eigen of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf en al dan niet op arbeidstherapeutische basis, om- of bijscholing, fysiotherapie, etc.
5. De zieke werknemer bouwt (evenals de werknemer die niet ziek is) gedurende het hele jaar vakantiedagen op. Neemt de werknemer tijdens zijn ziekte

vakantie op, dan betekent dit dat hij hiervoor zijn vakantiedagen moet gebruiken.

Voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft geldt de wettelijke vervaltermijn van een half jaar. De wettelijke verlofdagen vervallen dus zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke verlofdagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.

6. De werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht op uitkering krijgt op grond van de WAO of WIA, ontvangt een invaliditeitspensioen, afhankelijk van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. De voorwaarden waaronder dat recht op invaliditeitspensioen bestaat en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement Invaliditeitspensioen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
7. De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is en op 1 november van het jaar recht heeft op een WAO-uitkering, (dus niet een uitkering op grond van de WIA) ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering WAO. De voorwaarden waaronder dat recht bestaat en de hoogte van deze uitkering zijn opgenomen in het reglement van Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf. De bedragen van deze uitkering zijn opgenomen in bijlage 7 van deze cao.

D. Arbeidsongeschikte werknemers

1. Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, zoekt de werkgever binnen zijn onderneming naar mogelijkheden om voor deze werknemer passende werkzaamheden te vinden.
2. De arbeidsovereenkomst met de werknemer kan door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid alleen worden beëindigd wanneer hij aannemelijk kan maken dat er in zijn onderneming geen passend werk voorhanden is.
3. De arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te gaan werken.
4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft voorrang bij de vervulling van een vacature, wanneer hij voldoet aan de functie-eisen.
5. De arbeidsongeschikte werknemer kan niet worden verplicht tot een hogere productie dan op basis van zijn arbeidsongeschiktheid te verwachten is.

E. Risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E)

Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte Risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E) kunnen werkgevers gebruik maken van een voor de bedrijfstak ontwikkelde branche RI&E en de RI&E MKB Bouwnijverheid.

Artikel 32 Overlijdensuitkering

1. Wanneer de werknemer tijdens de uitvoering van de werkzaamheden of op weg naar of van het werk komt te overlijden, vergoedt de werkgever aan de nabestaanden of degene die de kosten van het vervoer in eerste instantie gedragen heeft, de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van de overledene.
2. Wanneer de werknemer overlijdt wordt aan de nabestaanden het loon betaald over de maand waarin de werknemer is overleden. Bovendien ontvangen de nabestaanden een eenmalige uitkering van twee maal het laatstverdiende maandloon.

Artikel 33 Sociale fondsen en premieverplichtingen

1. Er is een cao betreffende bedrijfstakeigen regelingen voor het Natuursteenbedrijf (cao BTER Natuursteen).
2. In deze cao BTER Natuursteen zijn nadere regels opgenomen voor uitvoering van de volgende fondsen en regelingen:
 - Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf;
 - Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Natuursteenbedrijf;
 - Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf;
 - Regeling collectieve voorzieningen bij ongeval (COV).

Artikel 34 Aanvulling bij werkloosheid

1. De werknemer, die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is en recht heeft op een Werkloosheidsuitkering, ontvangt een aanvulling op deze uitkering. De hoogte van deze aanvulling staat in bijlage 7 van deze cao.
2. De voorwaarden waaronder recht bestaat op de aanvullingen uit de voorgaande leden en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf.

Artikel 35 Pensioen

Het Natuursteenbedrijf kent regelingen voor ouderdoms-, nabestaanden- en invaliditeitspensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid. De voorwaarden voor deelname en de omvang van de rechten en verplichtingen zijn opgenomen in

de reglementen en statuten van deze Stichting. De werknemer is op basis van de verplichtstellingbeschikking van bpfBOUW deelnemer aan het fonds. De pensioenregeling is gebaseerd op middelloon. Voor meer informatie: www.bpfbouw.nl

De hoogte van de premies is te vinden in bijlage 8 van deze cao.

Artikel 36 Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006

Aanvullingsregeling voor werknemers jonger dan 55 jaar

Naast de ouderdomspensioenregeling als genoemd in artikel 35, is voor werknemers, die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan een aantal voorwaarden voldoet; deze zijn opgenomen in het pensioenreglement. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid.

Aanvullingsregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder

Op de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder was en voldoet aan de referentie-eisen die zijn opgenomen in de aanvullingsregeling bij vroegpensioen, blijft met ingang van 1 januari 2006 de aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Natuursteenbedrijf.

Artikel 37 Overgangsbepaling levensloopregeling

1. Een werknemer kan alleen gebruik maken van de overgangsregeling levensloop als hij op 31 december 2011 tenminste € 3000 op zijn levenslooprekening gespaard had. Neemt de werknemer deel aan de levensloopregeling, dan is de werkgever verplicht de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten die daarmee gemoeid zijn. De levensloopregeling moet voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting.
2. De werknemer kan zijn werkgever vragen om, binnen de fiscale mogelijkheden, een gedeelte van zijn brutoloon op zijn Levenslooprekening te storten.

Hoofdstuk 9 Kostenvergoedingen en overige faciliteiten

Artikel 38 Vergoeding reiskosten en reizen

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt tussen:

- a. regulier woon-werkverkeer: dit zijn reizen tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats waar hij normaliter werkt (de standplaats/vestigingsplaats van het bedrijf) en
- b. werkverkeer: dit zijn reizen tussen de woonplaats en andere plaatsen waar de werknemer moet werken en reizen tijdens het werk in opdracht van de werkgever.

Reiskosten

1. Wanneer naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van de werkzaamheden, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding.
2. Werknemers die met openbaar vervoer naar het werk gaan (huisadres naar het bedrijf en vice versa) zullen de kosten (woon-werk) vergoed krijgen. De werkgever is niet verplicht de vergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
3. Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.

A. Reiskosten werkverkeer

De vergoeding voor werkverkeer bedraagt:

- voor het gebruik van een fiets: € 4,77 per week of € 0,954 per dag;
- voor het gebruik van een bromfiets: € 1,20 voor de eerste 20 kilometer en € 0,09 voor elke volgende kilometer;
- voor het gebruik van een motor: € 0,27 per kilometer;
- voor het gebruik van een auto: € 0,13 per kilometer per inzittende met een minimum van € 0,35 per kilometer en een maximum van € 0,40. Het gedeelte van de vergoeding boven een bedrag van € 0,19 is fiscaal belast.

B. Reiskosten woon-werkverkeer

Voor woon-werkverkeer per auto of motor geldt de volgende, vaste vergoeding:

Afstand enkele reis per werkdag	brutovergoeding incl. de eerste 15 kilometer	
	<i>per 4 weken</i>	<i>per maand</i>
0 t/m 15 kilometer	n.v.t.	n.v.t.
16 t/m 20 kilometer	163,60	177,28
21 t/m 25 kilometer	214,77	232,66

26 of meer	265,91	288,06
------------	--------	--------

- Deze bedragen gelden voor de werknemer met een vijfdaagse werkweek. Bij een kortere arbeidsduur per week geldt een bedrag naar rato.
- De werkgever is niet verplicht de reiskosten- en/of reisurevergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
- Werknemers mogen bij de vergoeding van hun reiskosten geen nadeel ondervinden van de invoering van de nieuwe werkkostenregeling.

C. Reisure

1. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is de reisurevergoeding (C) van toepassing.
2. De reisduur van een reis gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel of een eigen vervoermiddel wordt door de werkgever vergoed op basis van het garantie-uurloon. De eerste 60 reisminuten per dag worden niet vergoed.
3. Met 'reisduur' wordt bedoeld de tijd tussen het moment van vertrek met het vervoermiddel en het moment van aankomst op het werk en de tijd tussen het moment van vertrek van het werk en het moment van aankomst op de oorspronkelijke vertrekplaats.
4. Wanneer werktijd, rusttijd en reistijd samen per dag meer dan 10 ½ uur bedragen, wordt de werktijd met het meerdere ingekort. Over de rusttijd wordt geen loon betaald.
5. Voor het bepalen van de reisduur met een eigen vervoermiddel gelden de volgende snelheden per uur:
 - per fiets: 15 kilometer;
 - per bromfiets: 25 kilometer;
 - per auto of motor: 50 kilometer.

Artikel 39 Naleving

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Wanneer sprake is van een gegrond vermoeden dat de cao wordt overtreden, stellen cao-partijen een nader onderzoek in.
3. De uitvoering van het onderzoek ligt bij een door cao-partijen aangewezen organisatie.
4. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen.

5. Het onderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Uiterlijk twee weken voordat dit onderzoek plaatsvindt ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
6. De werkgever ontvangt bericht welke specifieke gegevens hij moet overleggen die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden.
7. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek.
8. Wanneer de cao stelselmatig niet wordt nageleefd door de werkgever, zullen cao-partijen een schadevergoeding verlangen.
9. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imago schade.
10. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen cao-partijen daarbij schriftelijk de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding vermelden.
11. De opgelegde schadevergoeding dient uiterlijk 4 weken na oplegging betaald te zijn.

Artikel 40 Tijdelijk verblijf buiten de standplaats

1. Wanneer de werkzaamheden zo ver van de standplaats of de woonplaats van de werknemer moeten worden uitgevoerd dat de werknemer niet tijdig naar huis kan terugkeren, vergoedt de werkgever de kosten voor behoorlijke voeding en logies. De werknemer tekent een kwitantie voor de werkelijk gemaakte kosten.
De werkgever vergoedt bovendien op basis van openbaar vervoer (tweede klasse of daarmee gelijk te stellen) de kosten van één reis per week naar het huisadres van de werknemer.
2. De werknemer houdt, zolang hij verblijft op de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, recht op vrije voeding en logies wanneer hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar zijn woonplaats te laten vervoeren als dat medisch verantwoord is. Is dat vervoer medisch noodzakelijk dan is de werkgever verplicht de kosten daarvan voor zijn rekening te nemen.

Artikel 41 Gereedschap, werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werkgever stelt aan de werknemer met een functie zoals beschreven in bijlage 1, de volgende zaken ter beschikking:
 - werkkleding, inclusief waterkerende kleding;
 - werkschoeisel, inclusief laarzen voorzien van vocht- en koude-isolatie en van veiligheidszolen en veiligheidsneuzen;
 - doorwerkkleding aan de werknemer die in de buitendienst uitvoerende werkzaamheden verricht;
 - gereedschap.
2. De werknemer heeft het recht zijn werkzaamheden te onderbreken wanneer voor de uitvoering persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn en voor de periode waarin deze ontbreken.
3. Wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een beschermende hoofdkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.

Artikel 42 Tegemoetkoming kosten eigen bijdrage medisch specialist bij bedrijfsongeval

Wanneer de werknemer wordt doorverwezen naar een medisch specialist als gevolg van een bedrijfsongeval, vergoedt de werkgever de eventuele eigen bijdrage voor het consult.

Artikel 43 Faciliteiten voor vakbondswerk

Cao-partijen onderkennen het belang van contacten tussen vakorganisaties en hun leden, en de leden onderling. Dit geldt ook voor de ondersteuning van gekozen leden van de ondernemingsraad door de vakorganisaties. Om dit mogelijk te maken worden de volgende faciliteiten ter beschikking gesteld:

1. De vakorganisaties kunnen binnen elke onderneming uit hun leden 1 contactpersoon aanwijzen. De werkgever wordt hierover geïnformeerd.
2. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld buiten werktijd contact te hebben met de overige leden van zijn vakorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.
3. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld binnen de werktijd contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn vakorganisatie.
4. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld tijdens werktijd contact te hebben met de personeelskern, wanneer de personeelskern daar het initiatief toe neemt.

5. De werkgever stelt op verzoek – als regel buiten bedrijfstijd – bedrijfsruimte beschikbaar voor bijeenkomsten van de leden van de vakorganisatie met de contactpersoon en/of de bezoldigde vakbondsbestuurders.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn vakbondswerk benadeeld wordt, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 44 Vakbondscontributie

De werknemer is gerechtigd de kosten van de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke manier vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betalingsbewijzen van de contributie door de werknemer, verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging. De werkgever is tegelijkertijd gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.

Werknemers mogen bij de vergoeding van de vakbondscontributie geen nadeel ondervinden van de invoering van de nieuwe werkkostenregeling. Bovenstaande tekst komt per 31 december 2014 te vervallen.

Met ingang van 1 januari 2015 geldt de volgende tekst:

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als onbelaste werkkosten aan te wijzen. Op basis van de totale beschikbare vrije werkkostenruimte voor dat betreffende kalenderjaar bepaalt de werkgever uiterlijk op 30 november van dat jaar of en zo ja voor welk bedrag hij dit verzoek kan honoreren. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie."

Hoofdstuk 10 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Artikel 45 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

1. Een werknemer die voor het eerst in het natuursteenbedrijf gaat werken, heeft het recht een cursus arbeidsomstandigheden en veilig werken te volgen. De werknemer die onder deze cao valt heeft recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek door de Stichting Arbouw op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bedrijfstak.

2. De werknemer die onder deze cao valt heeft recht op het op het individu gerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg, dat tussen de Stichting Arbouw en de gekozen Arbodienst is overeengekomen.
3. De werkgever kan een oriënterend onderzoek op de werkplek uit te laten voeren door werknemers van de Stichting Arbouw of werknemers van door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheid- of andere diensten.
4. De werknemer die een geldig EHBO-diploma heeft, ontvangt een toeslag van € 58,21 per jaar.

Artikel 46 Zandsteenbesluit

1. Het is op grond van Zandsteenverbod verboden om bewerken, te verwerken of in voorraad te houden tenzij de in het Zandsteenverbod (zie bijlage 9) genoemde uitzonderingssituatie van toepassing is.
2. De werknemer is niet verplicht zandsteen te bewerken of te verwerken als de vereiste vergunning ontbreekt en/of de noodzakelijke voorzieningen niet aanwezig zijn.
3. Wanneer het voor de werknemer wenselijk is dat hij niet met zandsteen werkt, kan hij door zijn werkgever daar niet toe worden verplicht. Deze wenselijkheid kan uitsluitend blijken uit een verklaring van een geneeskundige van de Arbodienst die door de Stichting Arbouw is aangewezen en die een geneeskundig onderzoek heeft uitgevoerd.
4. Wanneer de werknemer op grond van het eerste of tweede lid weigert met zandsteen te werken, mag dat niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
5. Cao-partijen zetten zich in voor het verder terugdringen van be- en verwerking van zandsteen.

Artikel 47 Asbestverbod

Werkgevers en werknemers in het Natuursteenbedrijf is niet toegestaan materialen te verwerken of te bewerken waarin asbest is verwerkt.

Artikel 48 Uitzendwerk

1. De werkgever die uitzendkrachten inhuurt moet zich ervan vergewissen dat de uitzendkrachten betaald worden volgens de in de Natuursteensector geldende beloning en vergoedingen zoals geregeld in artikel 24 en bijlage 1 genoemde functie-indeling en loongroepen, de in artikel 25 genoemde garantielonen en de in artikel 38 en 41 genoemde vergoedingen. De

werkgever zal hierover afspraken maken in het contract dat hij met het uitzendbureau afsluit.

2. Voor aanvang van hun werkzaamheden ontvangen uitzendkrachten alle scholing die vanwege de geldende veiligheidsvoorschriften en functie-eisen in de Natuursteensector noodzakelijk is. De inlenende natuursteenbedrijven moet deze scholing aan de uitzendkrachten aanbieden en betalen.
3. Inlenende natuursteenbedrijven mogen uitsluitend uitzendkrachten inlenen van uitzendbureaus met een NEN-4400-certificaat die als zodanig zijn geregistreerd bij de Stichting Normering Arbeid. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II. Dit geldt niet bij collegiale in- en uitlening door Natuursteenbedrijven.

Hoofdstuk 11 Looptijd en dispensatiemogelijkheid

Artikel 49 Looptijd

1. De ingangsdatum van deze cao is 1 maart 2014. De cao kent een looptijd van 1 jaar en 10 maanden en loopt van rechtswege af op 31 december 2015.
2. Tijdens de looptijd van deze cao kan iedere partij wijzigingsvoorstellen doen.

Artikel 50 Dispensaties

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk afwijking van één of meerdere artikelen van deze cao toestaan.
2. Een verzoek om dispensatie moet worden ingediend bij secretariaat van cao-partijen, p/a Postbus 2525, 3500 GM Utrecht). In het dispensatieverzoek dienen de volgende gegevens te zijn opgenomen:
 - van welke bepalingen van de cao dispensatie wordt gevraagd;
 - naam, adres en woonplaatsgegevens van de werkgever indien voor alle werknemers dispensatie wordt gevraagd;
 - naam, adres en woonplaatsgegevens van de werkgever en de werknemers, indien een werkgever voor een gedeelte van zijn werknemers dispensatie vraagt;
 - de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
 - de omstandigheden op grond waarvan de verzoeker van mening is dat dispensatie dient te worden verleend.
3. Op een verzoek om dispensatie wordt door cao-partijen schriftelijk en gemotiveerd beslist binnen 13 weken na ontvangst van het verzoek. Binnen deze termijn kunnen cao-partijen de werkgever en de werknemers die het betreft verzoeken om een nadere (mondelijke) toelichting te geven.

4. Een verzoek om dispensatie kan alleen worden toegekend indien:
 - voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de cao bepaling waarvan dispensatie wordt gevraagd; of
 - de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat de cao of onderdelen van de cao op hem van toepassing zijn.
5. De bevoegdheid om dispensatie te verlenen kan door cao-partijen worden overgedragen aan een andere instantie, die voor de bedrijfstak werkzaam is.
6. Tegen een door of namens cao-partijen genomen beslissing op een verzoek om dispensatie staat de weg naar de civiele rechter open.

Bijlage 1: Functie-indeling en loongroepen

LOONGROEP 0 omvat de volgende functie:

Onervaren aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer, die wordt opgeleid voor een functie die is opgenomen in de overige loongroepen. Jeugdige werknemers kunnen in deze loongroep worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst op grond van artikel 22 is afgesloten. Een werknemer kan voor maximaal 1 jaar in loongroep 0 worden ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 1.

LOONGROEP 1 omvat de volgende functie:

Aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer die wordt opgeleid voor een functie uit de loongroepen 2 en hoger. Een jeugdige werknemer kan alleen in loongroep 1 worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst (artikel 22) is afgesloten. Een werknemer kan maximaal 18 maanden in loongroep 1 zijn ingedeeld.

LOONGROEP 2 omvat de volgende functies:

Cirkelzager: werknemer die met behulp van een cirkelzaag natuursteen zaagt tot eenvoudig werk op aanwijzing of volgens verstrekte mal.

Draadzager: werknemer die met behulp van een draadzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.

Polijster-schuurder: werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap vlakken volgens gedetailleerde tekening op aanwijzing schuurt, stopt en polijst.

Renovateur: werknemer die van tekening of op aanwijzing werkzaamheden verricht die bestaan uit het polijsten en/of schuren en/of branden van vloeren.

Raamzager: werknemer die met behulp van een raamzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.

Transporteur: werknemer die met behulp van transportmaterieel en hijswerktuig natuursteen verplaatst, uitgezonderd de functies in loongroep 3.

LOONGROEP 3 omvat de volgende functies:

Allround cirkelzager: werknemer die met behulp van een cirkelzaag volgens gedetailleerde tekening alle gewenste werkstukken uit platen en blokken van de meest voorkomende steensoorten zaagt en freest.

Allround polijster: werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap zowel oppervlakte als alle overige voorkomende werkstukken, volgens gedetailleerde tekening of op aanwijzing, schuurt en polijst, stopsel vervaardigt en voorkomend gebreken stopt.

Allround renovateur: werknemer die op basis van eigen kennis en ervaring met behulp van machines en/of handgereedschap vloeren schuurt, polijst en/of brandt.

Chauffeur: werknemer die in het bezit van een geldig rijbewijs in staat is alle normale transporten uit te voeren en het gewone onderhoudswerk aan de voertuigen te verrichten.

Kraanmachinist: werknemer die alle in de onderneming voorkomende transportkranen bedient en het gewone onderhoudswerk daaraan verricht.

Lettergraveerder: werknemer die met een graveermachine letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.

Letterstraler: werknemer die met behulp van een straalinstallatie letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.

Onderhoudsmonteur: werknemer die zelfstandig handelt bij het opsporen van storingen in machines, machinaal handgereedschap, motoren, pompen enzovoorts, en deze zelfstandig monteert en demonteert.

Vorkheftruckbestuurder: werknemer die de vorkheftruck bedient voor alle voorkomende transportwerkzaamheden in de werkplaats, op het werkterrein of in de opslagplaats en het gewone onderhoudswerk aan de heftruck verricht.

LOONGROEP 4 omvat de volgende functies:

Steenhouwer: werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen uit de meest voorkomende steensoorten eenvoudig werk vervaardigt of daarin opschriften van verschillende typen indeelt, tekent en hakt.

Steller: werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen de vooraf gereedgemaakte natuursteen in het werk stelt en zo nodig verankert en het nodige accordeerwerk verricht.

Machinaal natuursteenbewerker: werknemer die natuursteen door middel van twee machines kan bewerken.

LOONGROEP 5 omvat de volgende functies:

Allround steenhouwer: werknemer die volgens gedetailleerde rekening of volgens een enkele aanwijzing uit de meest voorkomende steensoorten alle profielen en figuren en de daarbij behorende mallen en uitslagen vervaardigt.

Allround steller: werknemer die volgens gedetailleerde tekening zelfstandig de vooraf gereed gemaakte natuursteen in het werk stelt, volgens voorschrift verankert en het nodige accordeerwerk verricht.

Allround machinaal natuursteenbewerker: werknemer die de meest voorkomende steensoorten machinaal kan bewerken en alle machines kan bedienen.

Wanneer de functie van de werknemer niet in een van de loongroepen voorkomt kan deze door partijen in een ervan worden ingedeeld. Zolang die indeling er nog niet is ontvangt de werknemer het loon behorend bij de functie die het meest overeenkomt met de door hem uit te voeren werkzaamheden.

Bijlage 2: Opzegtermijnen arbeidsovereenkomst

De wettelijke opzegtermijn hangt af van de duur van het contract.

contract	opzegtermijn werkgever	opzegtermijn werknemer
korter dan 5 jaar	1 maand	1 maand
5 - 10 jaar	2 maanden	1 maand
10 -15 jaar	3 maanden	1 maand
15 jaar of langer	4 maanden	1 maand

- De werkgever mag de opzegtermijn met 1 maand verkorten als hij een ontslagvergunning van het arbeidsbureau heeft, maar er moet tenminste 1 maand opzegtermijn overblijven.
- De werkgever kan samen met de werknemer schriftelijk een langere of kortere opzegtermijn afspreken. De opzegtermijn voor de werknemer mag maximaal 6 maanden zijn. De opzegtermijn voor de werkgever moet minstens twee keer zo lang zijn als de opzegtermijn van de werknemer.
- Overgangsregeling: de Wet 'Flexibiliteit en zekerheid' bevat een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren. Hadden zij op dat moment al een langere opzegtermijn dan bovenstaande, dan blijft die langere opzegtermijn van toepassing.

Bijlage 3

Bijzondere bepalingen voor zgn. UTA-personeel: werknemers met een functie die niet is omschreven in artikel 24 en de bijbehorende bijlage van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Natuursteenbedrijf

Op het zgn. UTA-personeel, d.w.z. leidinggevend- en toezichhoudend personeel, tekenkamerpersoneel, administratief personeel en vertegenwoordigers, zijn de volgende cao-bepalingen van toepassing. De werkgever mag hiervan afwijken, wanneer dat voor de werknemer gunstiger is.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 2 Werkingssfeer

Hoofdstuk 2 Gewetensbezwaren, gedragsregels bij fusies, functiewijzigingen

Artikel 3 Gewetensbezwaren

Artikel 4 Fusie, bedrijfsoverdracht en –sluiting, samenwerking

Artikel 5 Functiewijziging vanwege fusie of reorganisatie

Hoofdstuk 3 Arbeidsrelatie

Artikel 6 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Artikel 7 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 8 lid 1 Bijzondere verplichtingen van de werknemer

Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en bedrijfstijden

Artikel 10	Bedrijfstijd
Artikel 11	Arbeidsduur
Artikel 13	Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder
Artikel 14	Deeltijdarbeid
Artikel 15	Aanpassing arbeidsduur in bedrijven met meer dan 10 werknemers
Artikel 16	Overwerk, alleen wanneer het brutoloon (zonder overwerk) van de werknemer lager is dan € 35.440 De zaterdag kan structureel deel uitmaken van het werkrooster, zonder dat dit als overwerk wordt aangemerkt. Dit onder voorwaarde dat de betrokkenen werken volgens een vast dienstrooster dat maximaal 37 uur omvat, verdeeld over 5 werkdagen per week .

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 20	Vakantie- en roostervrije dagen, bedrijfsgesloten dagen.
Artikel 21	Verlof

Hoofdstuk 6 Opleidingsfaciliteiten

Artikel 22B	Bijscholing
Artikel 23 lid 1	Bijzonder verlof in verband met vergaderingen vakorganisatie of scholings- en vormingscursus. Maximum aantal dagen per jaar: 6.
Artikel 23 lid 2	Bijzonder verlof: educatief verlof als voorbereiding op pensionering.

Hoofdstuk 7 Beloning

Artikel 25	Garantie vierweken- en maandlonen
Artikel 27	Diplomatoeslag jeugdige werknemers
Artikel 29	Vakantietoeslag
Artikel 30	Loonbetaling

Hoofdstuk 8 Welzijn en zekerheid

Artikel 31A	Terugdringing ziekteverzuim
Artikel 31B	Ziekmelding
Artikel 31C	Loondoorbetaling en aanvulling op de WAO-uitkering
Artikel 31D	Arbeidsongeschikte werknemers
Artikel 31E	Risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E)
Artikel 32	Overlijdensuitkering
Artikel 33	Sociale fondsen en premieverplichtingen
Artikel 34	Aanvulling bij werkloosheid
Artikel 35	Pensioen
Artikel 36	Aanvullingsregeling ouderdomspensioen vanaf 1 januari 2006
Artikel 37	Overgangsbepaling levensloopregeling

Hoofdstuk 9 Kostenvergoedingen en faciliteiten

Artikel 38A	Reiskosten. Van toepassing voor zover ten behoeve van de werkzaamheden van het vervoermiddel gebruik wordt gemaakt.
Artikel 38B	Reiskosten woon-werkverkeer
Artikel 39	Naleving
Artikel 41 lid 4	EHBO-toeslag
Artikel 42	Tegemoetkoming kosten eigen bijdrage medische specialist
Artikel 43	Faciliteiten voor vakbondswerk
Artikel 44	Vakbondscontributie

Hoofdstuk 10 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Artikel 45 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Artikel 46 Zandsteenbesluit

Artikel 47 Asbestverbod

Artikel 48 Uitzendwerk

Hoofdstuk 11 Looptijd

Artikel 49 Looptijd

Artikel 50 Dispensaties

Bijlage 6 Protocolafspraken

1. Functioneel veilig werken op begraafplaatsen

Partijen gaan onderzoek doen naar het functioneel veilig werken op begraafplaatsen in relatie met openingstijden, werktijden, ruimte(beperkingen), arbeidsomstandigheden en beperkende regelgeving die door beheerders van begraafplaatsen opgelegd wordt aan natuursteenbedrijven.

2. Voortzetting crisismaatregelen oudere werklozen

De tijdelijke overbruggingsregeling pensioen bij ontslag, gericht op oudere werknemers, wordt gedurende de cao-periode voortgezet zolang het daarvoor bestemde budget dit toelaat. De regeling wordt uitgevoerd door APG.

3. Arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid

Partijen dragen in 2015 zorg voor de implementatie van de arbocatalogus voor het Natuursteenbedrijf.

4. Experiment veertigurige werkweek

Partijen bieden in totaal vier ondernemingen de gelegenheid deel te nemen aan een experiment voor de duur van een jaar, waarin de arbeidsduur per week wordt verruimd van 37 tot 40 uur. De beloning wordt hieraan aangepast (+ 3/37). De deelname aan het experiment is vrijwillig, zowel voor bedrijven als voor werknemers. De regiobestuurders van de bonden worden er op bedrijfsniveau bij betrokken. Partijen stellen de verdere randvoorwaarden voor het experiment vast en zorgen voor een goede voorlichting, begeleiding, tussentijdse terugkoppeling en evaluatie. Voor bedrijven die niet aan het experiment deelnemen, blijven alle cao-bepalingen over arbeids- en rusttijden onverkort van kracht, met inachtneming van de bepalingen van de Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 11.

5. Duurzame inzetbaarheid van werknemers

Cao-partijen zijn gestart met het maken van beleid ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector. Dit mede n.a.v. de voortschrijdende vergrijzing. Hierbij wordt o.m. aandacht besteed aan leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, loon- en functiestructuur, opleiding, scholing, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden, werkdruk en de inzet van extra verlofdagen en arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers.

Partijen inventariseren welke bestaande cao-maatregelen verband houden met duurzame inzetbaarheid, hoeveel kosten hiermee zijn gemoeid en hoe effectief ze zijn. Ook wordt een inventariserend onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsomstandigheden in de sector (nulmeting). 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. Partijen maken hierbij gebruik van externe deskundigheid. De notitie 'Naar een samenhangende benadering van duurzame inzetbaarheid' maakt integraal onderdeel uit van deze cao (bijlage10).

6. Modernisering CAO

Functiewaarderingssysteem:

Cao-partijen voeren een nieuw functie- en loongebouw in per 1 januari 2016. Uitgangspunt is dat de invoering kostenneutraal is. De inzet van cao-partijen is om te komen tot een volledig geaccepteerd functiegebouw (functies en beschrijvingen) en een nieuw beloningssysteem op basis van functiegroepen en loonschalen. Het functiewaarderingssysteem maakt integraal onderdeel uit van de cao arbeidsvoorwaarden. Invoering van het nieuwe functie- en loongebouw op 1 januari 2016 nadat overeenstemming is bereikt over:

- Functies, functiebeschrijvingen, functiegroepen
- Loongebouw: loonschalen, loontreden en toekenning
- Garantierегeling voor werknemers bij invoering
- Beoordelingssystematiek
- Geschillenprocedure

Vernieuwing cao: Cao teksten (operatie stofkam)

Cao-partijen gaan de cao redactioneel "opschonen" en geheel in de huidige tijd plaatsen. Er zijn in de loop van een aantal jaren toch vrij veel teksten in de cao meegenomen die niet meer passend zijn. Daar waar bij redactionele wijzigingen van de cao teksten er een discussie ontstaat over inhoudelijke wijziging, kan dit worden meegenomen in een werkgroep Modernisering cao.

Werkgroep Modernisering cao

Cao-partijen gaan aan de slag met het moderniseren/vernieuwen van de bestaande cao Natuursteen (Arbeidsvoorwaarden en Bedrijfstoneigen Regelingen), waarbij alles bespreekbaar is, inclusief de reikwijdte van de werkingsfeer. Hierbij wordt een externe deskundigheid ingeschakeld. Vertegenwoordigers van ABN, FNV en CNV gaan dit voortvarend oppakken en (verder) uitwerken nadat er een definitief akkoord is bereikt over de cao 2014-2015.

7. Inzet Wajongeren in natuursteenbranche

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat in de markt- en (semi)publieke sectoren in 2025 100.000 arbeidsplaatsen ingevuld zijn - via begeleid werk of detachering – door mensen met een beperking/Wajongeren, die als zodanig geïndiceerd zijn door UWV. Partijen maken afspraken over de invulling voor de natuursteensector door middel van informatiebrochure.

8. Werkloosheid

Cao-partijen spreken af dat zij samen overleg gaan voeren betreffende een private aanvullende verzekering op cao-niveau op basis van het SER-advies WW en de uitgangspunten genoemd en verwoord in de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Nadat alle onderdelen bekend zijn over de invoering van de WW-beperking, gaan cao-partijen met elkaar in overleg over onder andere de hoogte, duur en de

opbouw van de WW, de financiering, de uitvoering van de regeling en de effecten op de mobiliteit van werknemers.

Bijlage 7

Bedragen van de eindejaarsuitkering WAO en de eenmalige aanvulling op de WW-uitkering

De eindejaarsuitkering WAO

De bedragen van de eindejaarsuitkering WAO zijn als volgt:

- € 1184 bruto bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid;
- € 914 bruto bij 65 tot 80% arbeidsongeschiktheid;
- € 730 bruto bij 55 tot 65% arbeidsongeschiktheid;
- € 594 bruto bij 45 tot 55% arbeidsongeschiktheid;
- € 489 bruto bij 35 tot 45% arbeidsongeschiktheid.

Eenmalige aanvulling op de WW-uitkering

De hoogte van de eenmalige uitkering is € 775 bruto, inclusief de vakantietoeslag.

Bijlage 8

Pensioenpremies Natuursteen per 1 januari 2014

regeling	totale premie	werkgever	werknemer
Ouderdompensioen	21,8%	13,8212%	7,9788%
Aanvulling 55 min	6,9%	4,3746%	2,5254%
Aanvulling 55 plus ¹	2,5%	1,25%	1,25%
Arbeidsongeschiktheidspensioen	0,10%	0,05%	0,05%

¹ De aanvullingspremie 55 plus vervalt per 1 januari 2015.

Bijlage 9 Arbeidsomstandighedenbesluit

Hoofstuk 4 Gevaarlijke stoffen en biologische agentia

Artikel 4.60 Zandsteenverbod

1. Het is verboden zandsteen te bewerken of te verwerken.
2. Het eerste lid is niet van toepassing
 - a. op het bewerken of verwerken van zandsteen indien dit noodzakelijk is voor het behoud van monumenten als bedoeld in de Monumentenwet 1988;
 - b. op het demonteren van zandsteen of zandsteendelen uit gebouwen, constructies of installaties, en
 - c. op het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met zandsteen.
3. Het is verboden zandsteen in voorraad te houden.
4. Het derde lid is niet van toepassing met betrekking tot:
 - a. het in voorraad houden van zandsteen ten behoeve van de in het tweede lid, onder a, bedoelde werkzaamheden;
 - b. de doorvoer van zandsteen;
 - c. voorwerpen, welke geheel of ten dele uit zandsteen bestaan en welke voor hun bestemming gereed en volledig afgewerkt zijn.

Bijlage 10

Naar een samenhangende benadering van duurzame inzetbaarheid (onderdeel van protocol 5)

In de afgelopen jaren is de kijk op werken in het laatste deel van de loopbaan sterk aan het veranderen. Het gevoerde overheidsbeleid waarin vervroegd uittreden sterk wordt belemmerd en langer doorwerken wordt bevorderd, heeft tot nu toe gewerkt en Nederland blijkt te kunnen voldoen aan overeengekomen beleidsintenties in Europees verband.

Natuurlijk was de vergrijzing de achtergrond voor dit beleid, en is de ontstane druk op voorzieningen voor de oudere werknemer, sterk problematisch geworden.

Ook de komende jaren, met het grote vervangingsvraagstuk voor de boeg, is herijking van het eigen beleid in de sector noodzakelijk.

Het nu gevoerde beleid voor de oudere werknemer is vooral gericht op het verminderen van de actieve werktijd door het beschikbaar stellen van extra vrije dagen. Het geleidelijk minderen van het aantal gewerkte uren kan vervolgens worden doorgezet in een vervroegde uittredingsregeling. Deze visie op het ouder worden is uit de tijd aan het geraken en door de verdere vergrijzing in de sector moeilijk te handhaven. Duidelijk is geworden dat ook in andere levensfasen knelpunten voorkomen.

De uitdaging ligt voor om de aanwending van de nu beschikbare middelen te koppelen aan een meer samenhangende visie op de personele voorzieningen in de sector.

Individuele verantwoordelijkheid voor de eigen inzetbaarheid van de werknemer, personeelsbeleid vanuit het bedrijf op het terrein van duurzame inzetbaarheid en gezamenlijke afspraken in cao-verband die passen bij activerend sociaal beleid, zijn daarbij streefrichtingen die stapsgewijs dienen te worden bereikt.

Medewerkers (zowel die in vaste dienst als die in tijdelijke dienst) floreren als de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen onderscheidend zijn en aansluiten bij de belangen van de bedrijven. Belangrijk daarbij zijn ook de competenties (-ontwikkeling) van werknemers waarbij de bestaande instrumenten Loopbaanontwikkeling en vakopleidingen een belangrijke rol spelen.

Een bijkomend voordeel van een dergelijke aanpak is dat bepaalde voorzieningen die op dit moment uitsluitend voor de oudere werknemers gelden, worden ingeruild/omgezet in een nieuw stelsel waarbij nieuwe voorzieningen kunnen worden ontwikkeld voor alle leeftijdscategorieën werknemers. Hierdoor zal er tevens meer draagvlak ontstaan voor het meer op de toekomst gerichte nieuwe stelsel.

Cao-partijen willen de ombouw van de huidige regelingen voor oudere werknemers strikt koppelen aan een gezamenlijk ontwikkelingsbeleid voor duurzame

inzetbaarheid. Daarbij dient in een nog te ontwikkelen beleidsplan (met daarin fasen, mijlpalen en deelstappen) met welomschreven pilots en strikte monitoring van resultaten en neveneffecten, een nieuwe richting nader verkend te worden.

Uiteraard kan een dergelijke nieuwe ontwikkelingsrichting voor levensfasebewust beleid niet losgezien worden van al bestaande beleidsmaatregelen op het terrein van sociaal beleid. Vandaar dat wordt voorgesteld om dit facetbeleid te verbinden met maatregelen en activiteiten gericht op een positieve beeldvorming van de sector, op instroom gerichte maatregelen, op ontwikkeling en doorstroom gerichte maatregelen, de begeleiding en ondersteuning bij uitstroom en op behoud van bekwaam personeel gerichte instrumenten.

Het gaat in de visie van cao-partijen dan ook niet om een los project en een plotselinge wijziging van bestaande afspraken, maar om een gezamenlijke en stapsgewijze route naar nieuwe arbeidsrelaties.

De route zoals die door cao-partijen wordt voorgestaan start bij bewustwording van de noodzaak tot verandering bij alle betrokkenen, inzicht in de achterliggende visie op werk en de toekomst van arbeid en de arbeidsmarkt, adequate toerusting van alle betrokkenen om de visie in de praktijk te brengen, gerichte beproeving in pilots (waarbij ook de inspiratie van bevindingen uit andere sectoren kan worden betrokken), heldere evaluatie van de opbrengsten van de experimenten en tenslotte de beschrijving en vastleggen van randvoorwaarden en condities die nieuw beleid voor de hele sector kunnen dragen.

Bijlage 11 Regeling arbeidstijden

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder		
Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur 11 uur in geval van incidenteel overwerk
	per week	45 uur 54 uur in geval van incidenteel overwerk
	per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) gemiddeld 54 uur per week (216 uur) in geval van incidenteel overwerk
	per week per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur) gemiddeld 45 uur in geval van incidenteel overwerk
Rusttijden		
	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur of 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Pauze		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten
	bij > 8 uur arbeid per dienst	45 minuten waarvan 30 minuten aaneengesloten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	60 minuten, waarvan 30 minuten aaneengesloten
Zondagsarbeid		
	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, of bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
	vrije zondagen	ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken

Nachtarbeid		
nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	arbeidstijd per dienst	8 uur 9 uur indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per 13 weken (520 uur) geldt ook als sprake is van overwerk
	rusttijd na nachtdienst geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	14 uur
	rusttijd na een reeks (3 of meer) nachtdiensten	48 uur
	max. achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
	max. aantal	10 nachtdiensten per 4 weken of 25 nachtdiensten per 13 weken (16 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Consignatie		
	consignatieverbod	per 4 weken 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur zonder consignatie geen consignatie vóór en ná een nachtdienst
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week	60 uur
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
	arbeidstijd per 13 weken	45 uur per week (585 uur) 40 uur per week (520 uur) indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00:00 en 06:00 uur omvat
	Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	30 minuten

Aanvullende bepalingen voor werknemers van 16 of 17 jaar		
Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur
	per week	45 uur
	per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)

Pauze en rusttijden		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	pauze bij > 4,5 uur per dienst	30 minuten
	dagelijkse rust	12 uur (aaneengesloten waarin begrepen de periode van 22.00 uur tot 06.00 uur of de periode van 23.00 uur tot 07.00 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur
	werken op zondag	bij werken op zondag is de voorafgaande zaterdag vrij
	schooltijd	schooltijd is arbeidstijd

