

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8414

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 07-12-1995, nr. 238

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgevers-Vereniging namens het Koninklijk Verbond van Nederlandse Baksteenfabrikanten als partij te ener zijde mede namens de Industriebond FNV, de Industrie- en Voedingsbond CNV en de Unie BLHP, vakbond voor administratief, technisch en commercieel personeel als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse Baksteenindustrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse Baksteenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, VI en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. baksteenindustrie: het vervaardigen van baksteen, waaronder te rekenen zowel metselsteen als straatsteen of daaruit samengestelde elementen, in welke produktiestadia, formaten en soorten ook, doch met uitzondering van zuur- en vuurvaste steen;
- b. werkgever: de natuurlijke persoon, rechtspersoon of vennootschap die in een onderneming of een onderdeel van een onderneming de baksteenindustrie uitoefent;
- c. werknemer: iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire, vakantiewerker en degene die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verricht. Onder incidenteel werk wordt verstaan dat gemiddeld niet meer dan 10 uur per week wordt gewerkt. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze c.a.o. naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing;
- e. maand; periode: een kalendermaand; vier weken;
- f. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- h. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris: het salaris (per maand of 4-weken) als geregeld in bijlage II;
- j. maand-, periode-inkomen: het maand- c.q. periode-salaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in art. 9 lid 2, (ploegentoeslag) en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 8 lid 6; overwerk hoort niet tot het maand c.q. periodesalaris;
- k. functievolwassen leeftijd: de leeftijd waarop in de desbetreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 periodieken moet worden gegeven;

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- l. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. Vaste Commissie: de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 23.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de S.E.R.-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,hierbij de sociale gevolgen te betrekken.
De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden de vakverenigingen inlichten, een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
7. Veiligheid/Milieu
 - a. De werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging maatregelen nemen welke nodig zijn in het kader van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers in de onderneming.
 - b. Mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging regelingen opstellen.
 - c. Milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces worden in de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging aan de orde gesteld en de werkgever zal maatregelen die dien-

aangaande worden genomen, in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging uitvoeren.

- d. De werkgever is gehouden, in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging, zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats.
- e. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen, dat bovenstaande gerealiseerd zal worden.

8. Sociaal beleid

- a. In een onderneming waar de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, zal de werkgever aan de ondernemingsraad de uitgangspunten van het sociaal beleid verstrekken.
- b. Jaarlijks zal de werkgever aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde en te voeren algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling, ontslag en werkoverleg, voorzover dit laatste is ingevoerd.
- c. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleggen op welke wijze en in welke mate deze feitelijke gegevens zullen worden verstrekt.

11. Werkgelegenheid

- 2. Overleg op ondernemingsniveau – collectief ontslag
Op het niveau van de onderneming zal de werkgever streven naar continuïteit van de arbeidsverhouding.
De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeids-overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van de afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
- 3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende R.B.A. c.q. afmelden.
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) bij de aanstel-

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de produkten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.Tenzij bij de indiensttreding schriftelijk anders is overeengekomen, zullen de eerste twee maanden van elk niet voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband als proeftijd gelden. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd kan eveneens een proeftijd worden overeengekomen, waarvan de duur dan schriftelijk van geval tot geval wordt geregeld.
2. Indien de combinatie van inleencontract en een tijdelijk dienstverband zich voordoet, zal, als werkgever en werknemer het dienstverband na een periode van 1 jaar voortzetten, in dat geval sprake zijn van een vast dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 1639 p en 1639 q B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken; met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand c.q. periode zal bedragen.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de betalingsperiode.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

artikel 1639e en f B.W. eerste lid, tenzij het bepaalde in lid 2 van dit artikel van toepassing is.

4. a. Het bepaalde in het derde lid van artikel 1639f B.W. is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 2 van dit artikel van toepassing is.
5. Het bepaalde in artikel 1639h B.W. derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 1 sub b van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Het bepaalde in artikel 1639h B.W. vijfde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 1 sub b niet van toepassing.

Artikel 6

Arbeidsduur en dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - d. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 42 uur gemiddeld per week op jaarbasis, met een roostervrije dienst van 8 uur per vier weken;
 - e. voor chauffeurs bedraagt de arbeidsduur 42,5 uur per week met

- dien verstande dat over de uren boven de 8 uren per dag de toeslagen zullen worden betaald die vermeld zijn in artikel 9 lid 4;
- f. de arbeidsduur voor werknemers die zijn belast met het dagelijks onderhoud van de produktie-apparatuur alsmede grondwinnings- en transportmiddelen, gesteld op het aantal uren dat deze werknemers regelmatig werkzaam plegen te zijn, tot een maximum van 45 uren per week, met dien verstande dat over de uren boven de 8 uren per dag de toeslagen worden betaald genoemd in artikel 9 lid 4. Deze uren zullen worden meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag.
 - g. werknemers van 55 jaar en ouder die niet in ploegendienst werken, zullen hiertoe niet worden verplicht.
2. Iedere werknemer heeft per jaar 104 uur arbeidsduurverkorting (ADV) waardoor de normale arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week op jaarbasis bedraagt. De arbeidsduurverkorting is nader geregeld in artikel 7 van deze c.a.o.
 3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 4.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 19.00 uur tenzij de werkgever met de betrokken werknemers overeenkomt dat in het belang van de goede gang van zaken van de werkzaamheden of in het belang van de werknemers, onder inachtneming van de wettelijke voorschriften, van deze werktijden moet worden afgeweken. Indien een afwijkende regeling voor een langere duur dan één maand noodzakelijk is, behoeft deze regeling de goedkeuring van de Vaste Commissie.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een middag- of avonddienst is. Voor deze werknemers zal de arbeid als regel niet vroeger beginnen dan 04.00 uur en niet later eindigen dan 23.00 uur en – indien noodzakelijk – op zaterdag niet later dan 14.00 uur. Invoering van een tweeploegenstelsel alsmede vaststelling van het dienstrooster kunnen slechts geschieden met instemming van de ondernemingsraad en na goedkeuring van de Vaste Commissie.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Bij arbeid in een continudienst (4-ploegendienst) zullen de uren van aanvang en einde der werktijden in overleg met de betrokken werknemers per bedrijf worden vastgesteld.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
6. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een of meer groepen van het personeel zijn betrokken, zal de werkgever, met inachtneming van de bepalingen van de Wet OR, overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
7. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage III.

Artikel 7

Arbeidsduurverkorting

- A. Roostervrije dagen
 1. Wanneer binnen de onderneming wordt gewerkt met roosters van 40 uur per week, zal de werkgever in overleg met de OR of de personeelsvertegenwoordiging 13 roostervrije dagen of 26 halve roostervrije dagen vaststellen (totaal 104 uur op jaarbasis) hetzij individueel hetzij collectief.
 2. Roostervrije tijd wordt niet vastgesteld op zaterdagen, zondagen en feestdagen zoals bedoeld in artikel 10 lid 1.
 3. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op roostervrije dagen moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betreffende werknemer(s) vervangende roostervrije tijd vastgesteld.
 4. Roostervrije tijd kan nimmer in geld worden uitbetaald.
 5. Indien de werknemer tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is geweest een of meer roostervrije dagen te genieten, worden op jaarbasis maximaal 2 roostervrije dagen op een ander, door de werkgever bepaald, tijdstip aangewezen.
Het maximaal op jaarbasis te compenseren aantal roostervrije dagen kan hoger zijn dan twee indien roostervrije tijd is vastgesteld in de vorm van twee of meer aaneengesloten roostervrije dagen. In dat geval blijft de werknemer die op het tijdstip van genieten daarvan arbeidsongeschikt is recht behouden op de helft van de dientengevolge niet door hem genoten dagen. Ook in dit geval worden deze compensatiedagen vastgesteld op een door de werkgever aan te wijzen tijdstip.

B. Flexibele roosters

1. In afwijking van het bepaalde onder A kan binnen een onderneming, in overleg met de OR of de personeelsvertegenwoordiging, gewerkt worden met flexibele roosters. Aldus overeengekomen roosters dienen ter kennis gebracht te worden van de Vaste Commissie. Flexibele roosters dienen te voldoen aan de hieronder genoemde randvoorwaarden.
2. De individuele arbeidsduur kan per dag maximaal 10 uur en per week maximaal 50 uur bedragen.
3. De individuele arbeidsduur bedraagt per dag minimaal 8 uur met dien verstande dat de individuele arbeidsduur maximaal 1 dag per week niet minder dan 4 uur kan bedragen. De individuele arbeidsduur bedraagt per week minimaal 30 uur.
4. Over een aaneengesloten periode van 13 weken dient de individuele arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week te bedragen (zie bijlage VI voor de mogelijkheid om te experimenteren met een 36-uurs rooster).
5. Bij flexibele roosters gelden uren die buiten het geldende rooster liggen als overuren.
6. Bij flexibele roosters ligt de werktijd tussen 07.00 en 19.00 uur gedurende de eerste 5 werkdagen van de week.
7. Na goedkeuring van de Vaste Commissie kunnen binnen de randvoorwaarden zoals vermeld onder B 2, 3, 4 en 5 van dit artikel, ook uren op zaterdag tussen 07.00 en 13.00 uur deel uitmaken van het rooster, met dien verstande dat een werknemer op maximaal 13 zaterdagen per jaar ingeroosterd kan zijn. Vaststelling van een zodanig rooster behoeft de instemming van de OR of de personeelsvertegenwoordiging.
8. Over de gewerkte uren op zaterdag wordt een toeslag van 50% betaald.
9. Na goedkeuring van de Vaste Commissie kan worden afgeweken van het bepaalde in B 3 van dit artikel.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Indien in individuele ondernemingen de functies van werknemers zijn gewaardeerd op basis van functiewaardering zullen de indeling in functiegroepen en de daarbij behorende salarisschalen geschieden conform de toegekende punten en de daarbij behorende loongroepen. Deze indeling en salarisschalen zullen als bijlage aan de c.a.o. worden toegevoegd en geacht worden daarvan een integrerend deel uit te maken.
- b. Indien de functies van de werknemers niet op individuele basis

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van functiewaardering zijn gewaardeerd, geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimumkarakter dragen, zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

2. Leefijdschaal

De werknemers die de voor hun groep geldende functievollwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leefijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.

Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Functiejaarschaal

a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievollwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de periodieken-schaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van hun schaal is bereikt.

b. Bij het verlaten van de leefijdschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

c. Bij aanstelling op of boven de functievollwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken.

Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend.

4. Tijdelijke waarneming

a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 6 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken.

c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 - a. Op eigen verzoek
 1. Werknemers die op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden (zoals reorganisatie, sanering e.d.) in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerderevermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- schaalsalaris bij 0 periodieken. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
3. Het bepaalde onder de leden b.1 en b.2 van dit artikel kan alleen toegepast worden met instemming van de vakorganisaties.
7. Uitvoeringsbepalingen
- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
 - b. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde part-time werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, danwel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
8. Beroepsprocedure
- Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 9

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen
De salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een

normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een betalingsperiode (maand of 4-weken). Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen
Indien in een stelsel van twee of meer elkaar afwisselende ploegen wordt gewerkt, wordt over het normale salaris een toeslag betaald van
 - 10% over de werktijd gelegen tussen 06.00 en 22.00 uur gedurende de eerste 5 werkdagen van de week
 - 25% over de werktijd gelegen tussen 22.00 en 06.00 uur vanaf maandag 00.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur.
3. Vergoeding voor consignatie
 - a. De werknemer die in opdracht van de werkgever op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch of per semafoon thuis bereikbaar moet zijn, ontvangt een toeslag
 - berekend over het maandschaalsalaris en per dag van 0,75% op werkdagen, 1,5% op zaterdag, zondag alsmede op de feestdagen genoemd in artikel 10 lid 1 der c.a.o.
 - en berekend over het periodeschaalsalaris en per dag van 0,81% op werkdagen, 1,63% op zaterdag, zondag alsmede op de feestdagen genoemd in artikel 10 lid 1 der c.a.o.Voor werknemers die per etmaal acht uur of meer in consignatie zijn, bestaat recht op de volledige dagvergoeding. Voor werknemers die per etmaal minder dan acht uur in consignatie zijn, dient de vergoeding te worden vastgesteld naar rato van het aantal werkelijke consignatie-uren ten opzichte van het maximale aantal consignatie-uren dat in het betreffende etmaal mogelijk is. De consignatiedienst op werkdagen kan maximaal 16 uur bedragen.
Voor geconsigneerde werknemers die worden opgeroepen voor werkzaamheden, is een minimumbetaling vereist van een half uur overwerk.
 - b. De geconsigneerde werknemer die niet direct beschikbaar is verbeurt elke aanspraak op vergoeding.
4. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster
 - a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de navolgende regeling.
 - Overwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen, doch is indien de goede gang van zaken van het bedrijf het noodzakelijk maakt, voor werknemers tot 55 jaar verplicht.
 - Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid verband houdende

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- met de functie van de betrokken werknemer, verricht gedurende ten hoogste een kwartier per dag, onmiddellijk vóór of ná het normale dienstrooster.
- b. Overuren kunnen worden gecompenseerd door vrije tijd mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en het tijdstip van opname van deze compenserende vrije uren wordt vastgesteld in overleg met de werkgever.
 - c. Indien wordt overgewerkt zal over de gewerkte uren een toeslag worden betaald van:
 - a. 25% voor arbeid van maandag t/m vrijdag, verricht tussen 06.00 en 20.00 uur,
 - b. 50% voor arbeid van maandag t/m vrijdag, verricht tussen 20.00 en 06.00 uur,
 - c. 100% voor arbeid op de feestdagen genoemd in art. 10.
 - d. Over de op zaterdag vanaf 00.00 uur tot zondag 24.00 uur gewerkte uren, ongeacht of het arbeid in een ploegenstelsel dan wel overwerk betreft, worden over de gewerkte uren de volgende toeslagen betaald:
 - a. op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur: 50%
 - b. op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur: 100%
5. De werknemer die tengevolge van overwerk (inclusief reistijd) een aantal slaapuren derft (waarmee bedoeld zijn de uren tussen 23.00 uur 's avonds en 07.00 uur 's morgens), kan die dag evenveel uren later opkomen als hij slaapuren gederfd heeft. De hierdoor verlette roosteruren worden normaal doorbetaald.
6. Indien in een overlapdienst wordt gewerkt zal aan de werknemer over zijn normale loon of tarief voor alle door hem gewerkte uren een toeslag worden betaald van:
 - 6% wanneer de middagschaft collectief wordt genoten (semi-overlapdienst),
 - 10% in het geval dat de middagschaft wisselend wordt opgenomen.In het algemeen zal deze arbeid niet vóór 07.00 uur beginnen en niet ná 18.00 uur eindigen. Voor afwijkingen hiervan dient de goedkeuring van de Vaste Commissie te worden verkregen.
7. Voor part-time werknemers is sprake van overwerk en overwerkvergoeding wanneer zij arbeid verrichten op uren buiten het voor hen geldende rooster.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, behalve voor zover het betreft:
 - a. het volgens dienstrooster verrichten van arbeid bij toepassing van een meerploegenstelsel;
 - b. het stoken, regelen of afsluiten van drooginrichtingen;
 - c. dringende herstelwerkzaamheden en in het algemeen
 - d. alle werkzaamheden die geen uitstel gedogen alsmede die, welke op last van of vanwege de overheid ook op zondag en op de feestdagen genoemd in lid 1, moeten worden verricht.In bovengenoemde gevallen zal – indien mogelijk – overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden.
4. Indien niet behoeft te worden gewerkt op een op maandag t/m vrijdag vallende feestdag, wordt het inkomen doorbetaald met uitzondering van de reiskostenvergoeding.
5. Indien in overmachtsituaties wel moet worden gewerkt op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, wordt op een ander tijdstip vrijaf – met behoud van inkomen – gegeven, even lang als op de feestdagen werd gewerkt.
6. Voor werknemers in een 2-, 3- of 4-ploegenstelsel geldt:
 - indien volgens rooster gewerkt moet worden op feestdagen die op zaterdag of zondag vallen, ontvangen zij extra per gewerkt uur 1,16% van het maandinkomen, c.q. 1,26% van het periodeinkomen;
 - indien volgens rooster gewerkt moet worden op feestdagen die op maandag tot en met vrijdag vallen, wordt voor deze uren op een ander tijdstip vrijaf gegeven (mits het bedrijfsbelang dit toelaat) en ontvangen zij extra 0,58% van het maandinkomen c.q. 0,63% van het periodeinkomen per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het anders en overigens in artikel 1638c en artikel 1638d B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respektievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maand- of periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. Dit verlof wordt eveneens verleend indien met betrekking tot de werknemer sprake is van een levensgezel(lin) in plaats van echtgeno(o)t(e).
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende een halve dag of dienst en bij zijn huwelijk: gedurende 2 dagen;
 - b. bij huwelijk van eigen of pleegkinderen, één der ouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: gedurende 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, bij 25-jarig huwelijksfeest van een der (pleeg)kinderen, bij 25-, 40-, 50- (en voortgaande decennia) huwelijksfeest van de ouders, schoon- of pleegouders: gedurende 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - d. bij priesterwijding en/of professie van zoon, dochter, broer of zuster: gedurende 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. bij 25- en 40-jarig dienstverband: gedurende 1 dag;
 - f. bij bevalling der echtgenote: gedurende 1 dag;
 - g. bij het overlijden der echtgeno(o)t(e) of één der inwonende kinderen: vanaf het overlijden tot en met de dag der begrafenis/crematie met een maximum van 5 dagen;
 - h. bij overlijden van inwonende ouders of schoonouders: vanaf het overlijden tot en met de dag der begrafenis/crematie met een maximum van 3 dagen;
 - i. bij overlijden van (pleeg)ouders of schoonouders, eigen (pleeg)kinderen en aangehuwde kinderen niet onder g. genoemd: gedurende 1 dag alsmede 1 dag bij de begrafenis/crematie, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - j. bij de begrafenis/crematie van broer, zuster, zwager, schoonzus-

- ter, beider grootouders, kleinkinderen: gedurende 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- k. in plaatsen waarbij in sterfgevallen de z.g. „burenplicht” bestaat: gedurende ½ dag, mits de plichten worden vervuld en hiervoor geen vergoeding wordt ontvangen;
 - l. voor het doen van een vakexamen met een erkend diploma, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van het bedrijf is: gedurende 1 dag;
 - m. bij bezoek aan (huis)arts of tandarts: maximaal 2 uur;
 - n. bij bezoek aan een specialist voor onderzoek: de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste ½ dag, tenzij hiervoor een aanwijsbare langere tijd noodzakelijk is, echter onder voorwaarde, dat tijdig vóór het bezoek door de werknemer hiervan kennis wordt gegeven aan de werkgever;
 - o. wanneer de werknemer ter vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting deze persoonlijk en niet in zijn vrije tijd kan nakomen: gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur. Bij verzuim ter voldoening van een oproep voor militaire keuring wordt het loon over de 1e keuringsdag doorbetaald.
3. In zeer bijzondere gevallen kan door de werkgever van de bepalingen in lid 2 in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.

Artikel 12

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt parallel met het kalenderjaar.
2. Wanneer de dienstbetrekking gedurende het kalenderjaar ononderbroken heeft bestaan, heeft de werknemer:
 - a. werkzaam in de dag-, twee- en drieploegendienst aanspraak op 24 maal 8 uur (192 uur) vakantie met behoud van loon.
Is evenwel de dienstbetrekking na 1 januari van het lopende kalenderjaar aangegaan, dan heeft de werknemer voor elke maand dienstverband recht op 2 x 8 vakantie-uren.
 - b. werkzaam in de kontinu-dienst (stoker) recht op een vakantie met behoud van loon van 25 maal 8 uur (200 uur).
Wanneer de dienstbetrekking na 1 januari van het lopende kalenderjaar is aangegaan, dan heeft de werknemer voor elke maand dienstverband recht op 25/12 x 8 uur vakantie.
 - c. Berekening vakantierechten
Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt de werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de 1e van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
Indien bij beëindiging van de arbeidsverhouding de 15e van de

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- maand op een vrije zaterdag of zondag valt, behoudt de betrokken werknemer recht op zijn vakantierechten over die maand. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- d. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het tegoed afgeboekt als de werknemer volgens dienstrooster had moeten werken.
3. Opnemen aaneengesloten vakantie
- Het tijdstip van opnemings van de aaneengesloten vakantie wordt jaarlijks in de eerste helft van januari per fabriek vastgesteld tussen werkgever en werknemer.
 - Opnemings zal geschieden in de maanden juli, augustus of september, tenzij tevoren tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
 - De duur der aaneengesloten vakantie bedraagt als regel drie weken.
4. De resterende vakantierechten dienen als snipperdagen/-diensten te worden beschouwd en als zodanig te worden genoten, met dien verstande dat
- door de continuwerker ten hoogste één dienst op zaterdag en één dienst op zondag kan worden genoten;
 - door de werkgever voor de gezamenlijke werknemers in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging per vakantiejaar maximaal 3 collectieve snipperdagen/-diensten kunnen worden aangewezen;
 - de dan nog resterende snipperdagen/-diensten door de werknemer in overleg met de werkgever worden vastgesteld;
 - ingeval de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, de na aftrek van de vaste snipperdagen/-diensten overblijvende snipperdagen/-diensten in de eerste plaats gereserveerd zullen worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie ingeval een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op een aaneengesloten vakantie van 3 weken en hij ook niet voldoende rechten heeft op bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten vakantie.
5. Diensttijd/leeftijd-vakantie
- Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar
- a. een ononderbroken dienstverband hebben van ten minste 25 resp. 40 jaar hebben recht op 8 uren resp. 24 uren extra vakantie met behoud van loon;

- b. de leeftijd hebben bereikt van 45, 50, 55, 60, 62, 63 en 64 jaar hebben recht op 8, 16, 24, 32, 40, 48 en 56 uren extra vakantie met behoud van loon.
Het is niet toegestaan de regelingen sub a en b gekombineerd toe te passen.
6. Jeugdvakantie
Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 16 dan wel 17 jaar zijn hebben recht op 24 uren extra vakantie met behoud van loon en zij die op dat tijdstip 18 jaar zijn hebben recht op 8 uren extra vakantie met behoud van loon.
7. Samenvallen aaneengesloten vakantie met vaste snipperdagen of algemeen erkende christelijke feestdagen
Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer vaste snipperdagen of erkende christelijke feestdagen, als bedoeld in artikel 10, zullen deze dagen niet als vakantiedagen worden aangemerkt en op een ander door de werkgever aan te wijzen tijdstip alsnog kunnen worden genoten.
8. A. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
 In deze gevallen¹⁾ worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt ver-

¹⁾ Op grond van het bepaalde in artikel 1638dd juncto 1638mm B.W. geldt de beperking van de opbouw van vakantierechten uitsluitend bij ziekte en ongeval.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- richt, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden, als bedoeld onder 1 van dit sub-lid, in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking mede in aanmerking genomen bij de berekening van de periode van afwezigheid.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van aanvang en einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- B. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 11 lid 2 onder f, g, h, i, j en n gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der in sub a genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop zich die verhindering voordoet wél als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat deze verhindering zich zou voordoen.
In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11 lid 2 onder
 - f. bij bevalling echtgenote
 - g. bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of ongehuwde inwonende kinderen
 - h. bij het overlijden van inwonende (schoon)ouders
 - i. bij het overlijden van (schoon)ouders, pleegouders, pleegkinderen en aangehuwde kinderen en niet onder g. genoemde eigen kinderen
 - j. bij de teraardebestelling van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen
 - k. vervulling van een door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting
ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag.
 - c. Het sub B.b. gestelde vereiste van voorafgaande mededeling

geldt evenmin als het begin der ziekte of ongeval binnen de aaneengesloten vakantie valt.

In dat geval zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld het resterende deel dezer vakantie na zijn herstel te genieten, mits hij zijn ziekte of ongeval onverwijld aan de werkgever en/of het uitvoeringsorgaan van de Ziektewet heeft doen melden en uitkering van het uitvoeringsorgaan heeft genoten.

9. Recht op vakantie- en snipperdagen bij beëindiging arbeidsverhouding
 - a. Voor elke vakantie- en/of snipperdag wordt een vergoeding betaald volgens artikel 13 op het tijdstip van beëindiging der arbeidsverhouding.
 - b. Bij de berekening van de vakantie waarop een werknemer recht heeft, zal voor de toepassing van het onder a. gestelde het dienstverband over het lopende vakantiejaar als basis gelden. Behoudens dit geval zal in geen enkel ander geval het recht op vakantie door uitbetalen van de vergoeding volgens artikel 13 worden vervangen.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Vakantierechten arbeidsongeschikte werknemer
In afwijking van het bepaalde in artikel 1638II B.W. behoudt de langdurig arbeidsongeschikte werknemer aanspraak op vakantie die door hem verdiend is voor zijn arbeidsongeschiktheid een aanvang nam.
11. Opzeggingstermijn in verband met vakantierechten
De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.
12. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever in het bezit te stellen van de onder lid 9 sub c genoemde verklaring(en).

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. De werknemer die op 30 juni van een jaar in dienst is van de werkgever ontvangt met de betaling van het inkomen over de maand juni een bedrag als vakantietoeslag van 8% van 12 x het maandinkomen of 13 x het periode-inkomen over de maand juni, mits de werknemer vanaf 1 juli van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geweest, met inachtneming van een minimum van f 2.900,- bruto bij uitbetaling in 1995¹⁾ en f 2.958,- bruto in 1996 voor vakvolwassen werknemers.

Bij de berekening van de vakantietoeslag zullen de structurele overwerkuren, als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub f, worden meegenomen.

2. De werknemer die niet vanaf 1 juli van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd.
3. Indien het dienstverband van een werknemer na 1 juli verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste maandbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen, in evenredigheid met de diensttijd na 1 juli.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, zal de werknemer desgewenst een voorschot op de hem toekomende vakantietoeslag worden uitgekeerd in het geval van reservering van zijn vakantiebestemming.

Artikel 14

Eindejaarsuitkering

1. Voor iedere maand die de werknemer gedurende het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, verkrijgt hij recht op een eindejaarsuitkering van 3% van zijn inkomen over die maand, dan wel van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van overwerkverdiensten en vakantietoeslag.
2. De verworven uitkering zal aan het einde van elke kalenderjaar aan de werknemer worden uitbetaald.
3. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdeling, gratifikatie- of andere periodieke uitkeringen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel, met eerstgenoemde uitkeringen verrekend, dan wel geacht daarin te zijn begrepen.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 15

Bovenwettelijke regeling bij arbeidsongeschiktheid en werktijdverkorting

1. Bovenwettelijke ziekingeldregeling
 - a. Na de eigen-risico-periode zijn de bepalingen van de Ziektewet van toepassing. Het verzuim wordt op de eerste dag terstond door werkgever gemeld aan de deskundige dienst c.q. de bedrijfsvereniging.
Teneinde het kort frequent verzuim naar beneden te brengen kan de werkgever in die gevallen waar de situatie dit vereist, met de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging afspraken maken over het toepassen van negatieve prikkels.
 - b. Indien door of namens de deskundige dienst c.q. de bedrijfsvereniging de werknemer als arbeidsongeschikt wordt aangemerkt, dient de werkgever aan de werknemer vanaf de eerste ziektedag gedurende de eigen-risico-periode van twee c.q. zes weken het netto maand- c.q. periode-inkomen door te betalen.
Na de eigen-risico-periode zulks onder aftrek van het door de bedrijfsvereniging rechtstreeks aan de werknemer uitgekeerde ziekingeld.
 - c. De doorbetalingsverplichting van lid b duurt maximaal een jaar en eindigt in elk geval bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd door de werknemer.
2. Bovenwettelijke AAW/WAO-regeling
De netto uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering zal bij volledige arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste uitkeringsdag tot maximaal één jaar door de werkgever worden aangevuld tot het netto maand c.q. periode inkomen als bedoeld onder lid 1 sub b van dit artikel (inclusief vakantiegeld).
3. De werkgever behoudt zich het recht voor bij gebleken opzet of roekeloosheid van de betrokken werknemer, het ontstaan c.q. voortduren van de arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebbend, de in de voorgaande leden genoemde aanvullingen in te trekken.
4. De werkgever zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerk gesteld, indien en voorzover de werknemer een AAW/WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het netto-inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
5. Indien een werknemer met een WAO-AAW-uitkering het werk hervat maar niet lang daarna weer uitvalt (binnen 6 maanden na werk-

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hervatting) door omstandigheden die een duidelijk causaal verband hebben met de eerdere arbeidsongeschiktheid kan de werkgever aan de Vaste Commissie de vraag voorleggen of in alle redelijkheid dan opnieuw de 2-jarige aanvullingsperiode moet gelden of dat in dat geval de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van bovengenoemde periode van twee jaar moeten worden samengeteld.

6. Het bepaalde in lid 1 en 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 1 en 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
7. Bovenwettelijke WW-regeling
De uitkering ingevolge de Wachtgeld- en Werkloosheidsverzekering zal bij verkorting van de normaal geldende arbeidsduur, met vergunning van het districtshoofd der betrokken Arbeidsinspectie, door de werkgever worden aangevuld tot het netto inkomen gedurende een termijn van 8 weken.
Bij verlenging van de vergunning tot werktijdverkorting kan de regeling als hier bedoeld overeenkomstige toepassing vinden.

Artikel 16

1. Uitkering in verband met bevalling
Een werkneemster heeft in verband met haar bevalling recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon gedurende ten minste 16 weken, ongeacht het tijdstip van de bevalling.
De ziekengeldperiode kan ingaan vanaf de dag dat de bevalling binnen 6 weken is te verwachten, eventueel later, echter niet later dan vanaf de dag dat de bevalling binnen 4 weken is te verwachten. Een en ander conform de wettelijke regeling en de richtlijnen van de van toepassing zijnde Bedrijfsvereniging.

2. Ouderschapsverlof

De werknemer die minstens één jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, kan voor het verzorgen van kinderen tot 4 jaar onbetaald deeltijd-ouderschapsverlof opnemen. Dat kan voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden, waarbij er tenminste 20 uur per week gewerkt moet blijven worden.

Tijdens het ouderschapsverlof loopt de opbouw van pensioenaanspraken in het Bedrijfspensioenfonds voor de Baksteenindustrie gewoon door.

Werknemers die gebruik willen maken van deze (wettelijke) regeling dienen dat tenminste twee maanden vóór de ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

Artikel 17

Vrije tijd voor oudere werknemers

1. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:

- 62 jarigen: 2 uren per week resp. 26 uren per kwartaal
- 63 jarigen: 4 uren per week resp. 52 uren per kwartaal
- 64 jarigen: 8 uren per week resp. 104 uren per kwartaal.

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald.

Tijdig voor het begin van ieder kalenderkwartaal geeft de werknemer aan de werkgever te kennen of hij gedurende dat kwartaal van de regeling gebruik zal maken. In bevestigend geval zal met de werkgever worden overlegd op welke wijze de regeling zal worden toegepast.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder compensatie. Werken op vrije uren volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

2. Aan de werknemer zal in het jaar direkt voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven gedurende maximaal 5 dagen, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Artikel 18

Vergoedingen

1. Reisvergoeding en vergoeding voor gebruik eigen vervoermiddel. Indien de arbeid verricht moet worden op een steenfabriek welke van de woonplaats van de werknemer af – of langs de kortste weg gemeeten door de werkgever – redelijkerwijze bezwaarlijk te voet kan worden bereikt, zal:

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer, zullen reiskosten daarvan volgens de goedkoopst mogelijke reisvoorwaarden voor rekening van de werkgever komen;
 - b. indien naar het oordeel van de werkgever voor het woon-/werkverkeer gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, de werknemer door de werkgever een vergoeding worden toegekend, indien de woon-/werkafstand, gemeten langs de kortst mogelijke weg, meer bedraagt dan
 - 5 km f 2,50 per werkdag;
 - 10 km f 4,40 per werkdag;
 - 15 km f 6,35 per werkdag;
 - 20 km f 8,25 per werkdag;
 - 25 km f 10,75 per werkdag;
 - 30 km f 13,20 per werkdag tot maximaal f 3.200,- per jaar.
2. **Bedrijfskleding**
De werkgever zal de werknemer, na beëindiging van diens proeftijd, in het bezit stellen van bedrijfskleding (kiel en broek of overall) en veiligheidsschoenen, te vervangen naar behoefte. Aan werknemers die veel in de buitenlucht moeten werken zal doorwerkkleding worden verstrekt. Alle kleding en schoeisel blijft eigendom van de onderneming.

Artikel 19

Voorzieningen voor ouderen

2. **Vrijwillig vervroegde uittreding (VUBA)**
 - a. Er is een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding van kracht. De voorwaarden van deze regeling zijn vastgelegd in een door partijen opgestelde VUT-c.a.o. en een reglement.

Artikel 20

Reïntegratie van arbeidsongeschikten

- a. Werkgever zal, tezamen met de OR of Bedrijfscommissie en in consultatie met de BGD nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de fysieke vereiste van betreffende functies,

- in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functies part-timers te hebben,
 - de mogelijkheid van ergonomisch/organisatorische aanpassingen.
- c. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrijkomen, in principe vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
 - d. Onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt verstaan: degenen die door een handicap niet meer in staat zijn om full-time of in deeltijd passende arbeid te verrichten.
 - e. Wanneer iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal in overleg met de BGD/GMD worden vastgesteld of hij/zij in een der genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is, zal in overleg met betrokkene gezocht worden naar een andere oplossing, binnen of buiten het bedrijf.
 - f. Herplaatsing vindt plaats met behoud van het oude salaris en overige aanspraken. Eventuele uitkeringen en aanvullingen kunnen met het salaris verrekend worden.
De uitvoering en de uitwerking van dit artikel wordt besproken in de OR of Bedrijfscommissie.

Artikel 21

Afwijking

Afwijking van de c.a.o. alsmede van de bijlagen is slechts toegestaan na verkregen toestemming van de Vaste Commissie.

Artikel 23

Vaste Commissie

1. Ter bevordering van een juiste en éénvormige toepassing van het gestelde in deze c.a.o. en ter voorkoming en beslechting van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan wordt ingeschakeld een commissie, verder te noemen Vaste Commissie, bestaande uit 6 leden, aangewezen voor de duur van deze overeenkomst.
2. Drie leden en drie plaatsvervangende leden dezer commissie, verder te noemen werkgeversleden, worden aangewezen door partij ter ene zijde; drie leden en drie plaatsvervangende leden, verder te noemen werknemersleden, door de vakverenigingen.
3. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst. Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de partij(en),

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

welke het lid c.q. het plaatsvervangend lid wiens plaats is opengevallen, heeft (hebben) aangewezen.

4. Leden en plaatsvervangende leden dezer Commissie, welke ophouden lid of gemachtigde te zijn van één der partijen welke deze overeenkomst hebben aangegaan, verliezen daardoor het lidmaatschap dezer Commissie.
5. De voorzitter der Vaste Commissie wordt jaarlijks bij toerbeurt benoemd door de werkgeversleden en door de werknemersleden. Hetzelfde geldt voor zijn plaatsvervanger met dien verstande, dat telkens wanneer de voorzitter door de werkgeversleden wordt benoemd, zijn plaatsvervanger door de werknemersleden wordt benoemd en omgekeerd.
6. Als secretaris der Vaste Commissie treedt op de secretaris van de Commissie Sociale Zaken van het Koninklijk Verbond van Nederlandse Baksteenfabrikanten.
7. De leden der Vaste Commissie hebben het recht zich door adviseurs ter vergadering te doen bijstaan.
8. De Vaste Commissie vergadert zo vaak het haar voorzitter, zijn plaatsvervanger of twee harer leden, dienstig voorkomt.
9. De werkwijze van de Vaste Commissie, het aanhangig maken van geschillen en de behandeling hiervan, het horen van partijen getuigen, enz. alsmede de wijze waarop de kosten der Vaste Commissie worden gedragen, worden geregeld bij afzonderlijk reglement, vastgesteld door partijen bij deze overeenkomst.
10. De Vaste Commissie is bevoegd en heeft tot taak:
 - a. het geven van adviezen, de oordelen en de toestemming en het goedkeuren c.q. vaststellen van de regelingen en besluiten, die worden bedoeld in de artikelen 6, 7, 8, 9, 15.

BIJLAGE I, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 8 VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

Rangordelijst referentiefuncties baksteenindustrie

Code	Omschrijving	toegekende loon- groep	
		punten UGM	integratie-c.a.o.
	Corveeër	25	II
T 17	Medewerk(st)er huish. dienst	25	II
P 11	Controleur halfprodukt	35	II
P 8	Lader halfprodukt	41	II
P 7	Traverserijder	46	III
P 10	Kraanbediende	47	III
P 13	Ovenrichter	47	III
P 2	Laadschopchauffeur	50	III
P 3	Bediener voorberekings- machines	51	III
P 12	Heftruckchauffeur oven	53	III
P 18	Sorteerder	56	III
T 3	Leerling monteur	56	III
	Telefoniste/receptioniste	58	III
P 49	Produktiemedewerker I	64	III
P 14	Stoker	67	IV
P 1	Draglinemachinist/ vrachtwagenchauffeur	67	IV
P 4	Bediener vorminstallatie	71	IV
P 9	Zetmachinebediende	72	IV
A 1	Telef./Recept./Admin. assis- tent(e)	74	IV
P 5	Bediener strengpersinstallatie	77	IV
P 6	Bediener handformatic	79	IV
A 50	Administratief assistent(e)	79	IV
A 2	Administratief assistent(e)	80	IV
P 16	Ovenoperator	81	IV
P 19	Special-vormer	84	IV
P 15	Procesbewaker (stoker oude stijl)	85	IV
A 4	Administratief medewerk(st)er II	90	V
T 5	Monteur	92	V
T 7	Electriciën	92	V
P 51	Medewerker rollend materieel	93	V
T 2	Zetmachinemachinist	93	V
P 50	Produktiemedewerker II	95	V
A 3	Telef./recept./admin. medewerk- (st)er	98	V
A 51	Administratief medewerk(st)er	100	V
T 4	Tractiemonteur	101	V
T 15	Laborant	102	V

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Code	Omschrijving	toegekende loon- groep punten UGM	integratie-c.a.o.
T 50	Onderhoudsmonteur	102	V
T 1	Machinist pers-, vorminstallatie	104	V
A 6	Commercieel administr. assis- tent(e)	110	VI
P 17	Expeditiemedewerker	111	VI
P 52	Produktiemedewerker III	112	VI
T 8	1e Electromonteur	116	VI
T 6	1e Monteur	120	VI
T 11	Chef expeditie	125	VI
T 51	1e Onderhoudsmonteur	125	VI
A 52	Administratief medewerk(st)er A	130	VII
T 9	Electrotechnisch monteur	133	VII
T 13	Meewerkend chef techn. dienst	138	VII
T 52	Allround onderhoudsmonteur	140	VII
T 10	Electrotechnicus/Electronicus	144	VII
T 16	Kwaliteitscontroleur	161	VIII
A 8	Verkoper binnendienst	162	VIII
T 12	Chef technische dienst	165	VIII
A 9	Verkoper buitendienst	181	IX
A 7	Boekhouder	185	IX
T 14	Produktieleider	190	IX

BIJLAGE II, ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 8 VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

SALARISSEN

A. Indeling in loongroepen

In Loongroep bevinden zich de functies die volgens het UGM-systeem zijn gewaardeerd met

I	0– 24 punten UGM
II	25– 45 punten UGM
III	46– 66 punten UGM
IV	67– 87 punten UGM
V	88–108 punten UGM
VI	109–129 punten UGM
VII	130–150 punten UGM
VIII	151–171 punten UGM
IX	172–190 punten UGM

B. Toegekende verhogingen in contractperiode

Tijdens de looptijd van deze c.a.o. zijn de volgende verhogingen overeengekomen:

per 1 juli 1995 ¹⁾ :	2% structureel
per 1 juli 1996:	1,3% structureel
per 1 januari 1997:	1% structureel

C. Wijziging salarisschalen

Verhoging met 2% per 1 juli 1995¹⁾:

Salarisschaal met periodieken op basis 4-weken-inkomen per 1 juli 1995

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2454	2507	2586	2676	2806	2961	3159	3397	3702
1	2493	2546	2629	2718	2853	3010	3217	3457	3769
2	2527	2585	2667	2763	2900	3061	3271	3517	3842
3		2625	2709	2807	2947	3112	3328	3580	3912
4				2851	2995	3160	3384	3640	3982
5						3210	3439	3702	4048
6								3761	4120

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Verhoging met 2% per 1 juli 1995¹⁾:
 Salarisschaal met periodieken op basis maand-inkomen per 1 juli 1995

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2661	2719	2806	2900	3040	3210	3427	3683	3999
1	2700	2761	2851	2948	3094	3265	3487	3749	4088
2	2739	2804	2894	2996	3143	3319	3549	3816	4164
3		2847	2939	3041	3194	3374	3609	3880	4238
4				3092	3246	3428	3670	3947	4317
5						3482	3730	4012	4390
6								4080	4466

Verhoging met 1,3% per 1 juli 1996:
 Salarisschaal met periodieken op basis 4-weken-inkomen per 1 juli 1996

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2486	2540	2620	2711	2842	2999	3200	3441	3750
1	2525	2579	2663	2753	2890	3049	3259	3502	3818
2	2560	2619	2702	2799	2938	3101	3314	3563	3892
3		2659	2744	2843	2985	3152	3371	3627	3963
4				2888	3034	3201	3428	3687	4034
5						3252	3484	3750	4101
6								3810	4174

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Verhoging met 1,3% per 1 juli 1996:
Salarisschaal met periodieken op basis maand-inkomen per 1 juli 1996

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2696	2754	2842	2938	3080	3252	3472	3731	4051
1	2735	2797	2888	2986	3134	3307	3532	3798	4141
2	2775	2840	2932	3035	3184	3362	3595	3866	4218
3		2884	2977	3081	3236	3418	3656	3930	4293
4				3132	3288	3473	3718	3998	4373
5						3527	3778	4064	4447
6								4133	4524

Verhoging met 1% per 1 januari 1997:
Salarisschaal met periodieken op basis 4-weken-inkomen per 1 januari 1997

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2511	2565	2646	2738	2870	3029	3232	3475	3788
1	2550	2605	2690	2781	2919	3079	3292	3537	3856
2	2586	2645	2729	2827	2967	3132	3347	3599	3931
3		2686	2771	2871	3015	3184	3405	3663	4003
4				2917	3064	3233	3462	3724	4074
5						3285	3519	3788	4142
6								3848	4216

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Verhoging met 1% per 1 januari 1997:
 Salarisschaal met periodieken op basis maand-inkomen per 1 januari 1997

Aantal perio- dieken	Lgr. I 0-24 pt UGM	Lgr. II 25-45 pt UGM	Lgr. III 46-66 pt UGM	Lgr. IV 67-87 pt UGM	Lgr. V 88-108 pt UGM	Lgr. VI 109-129 pt UGM	Lgr. VII 130-150 pt UGM	Lgr. VIII 151-171 pt UGM	Lgr. IX 172-192 pt UGM
0	2723	2782	2870	2967	3111	3285	3507	3768	4092
1	2762	2825	2917	3016	3165	3340	3567	3836	4182
2	2803	2868	2961	3065	3216	3396	3631	3905	4260
3		2913	3007	3112	3268	3452	3693	3969	4336
4				3163	3321	3508	3755	4038	4417
5						3562	3816	4105	4491
6								4174	4569

D. Leeftijdsschaal

De vakvolwassen leeftijd is voor werknemers vallend in de loongroep:

I t/m V	gesteld	op 22 jaar
VI		op 23 jaar
VII		op 24 jaar
VIII		op 25 jaar
IX		op 26 jaar

Onderstaande percentages (van het 0-periodiekensalaris voor vakvolwassen werknemers) zijn van toepassing:

leeftijd	lgr. I t/m V	VI	VII	VIII	IX
16 jaar	55	–	–	–	–
17 jaar	62,5	55	–	–	–
18 jaar	70	62,5	55	–	–
19 jaar	77,5	70	62,5	55	–
20 jaar	85	77,5	70	62,5	55
21 jaar	92,5	85	77,5	70	62,5
22 jaar	100	92,5	85	77,5	70
23 jaar	–	100	92,5	85	77,5
24 jaar	–	–	100	92,5	85
25 jaar	–	–	–	100	92,5
26 jaar	–	–	–	–	100

BIJLAGE III, BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE NEDERLANDSE
BAKSTEENINDUSTRIE

REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is geldt, dat de in de c.a.o. vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen loon verschuldigd. Het loon wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
3. Het aantal in de c.a.o. bepaalde basis-vakantie-uren zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag, of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.
6. Aan de niet partieel leerplichtige werknemer van 17 jaar wordt het recht toegekend gedurende één dag per week met behoud van loon onderwijs te volgen aan één der in het kader van par. 2.a. van de Leerplichtwet 1969 bedoelde onderwijsinstellingen.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV, BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE NEDERLANDSE
BAKSTEENINDUSTRIE

REGLEMENT VOOR DE „VASTE COMMISSIE” EX ARTIKEL 23
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
DE BAKSTEENINDUSTRIE

Artikel 1

De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden, die voor de helft worden aangewezen van werkgeverszijde en voor de helft van werknemerszijde. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd ten kantore van het Koninklijk Verbond van Nederlandse Baksteenfabrikanten (KNB) te De Steeg, gemeente Rheden (correspondentieadres: Postbus 51, 6994 ZH De Steeg).

BIJLAGE V, BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

CONCEPT ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

De ondergetekenden:

1. (werkgever)
 - enerzijds en
 2. (werknemer)
 - wonende
 - geboren
 - anderzijds,
- verklaren op heden te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de sub 2 genoemde ondergetekende zich verbindt met ingang van in dienst van de sub 1 vermelde ondergetekende arbeid te verrichten op grondslag van het fabrieksreglement¹⁾.
Werknemer is werkzaam in de functie van
gewaardeerd met punten UGM.

Deze functie is ingedeeld in loongroep van de CAO.
Het aanvangssalaris bedraagt f per maand/periode en zal na aftrek van de wettelijke inhoudingen maandelijks/per periode worden uitbetaald.

Voorts zijn de navolgende bijzondere bepalingen overeengekomen:
.....

Aldus in duplo opgemaakt en getekend te
Datum:
de werkgever de werknemer

(Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clause te doen ondertekenen door zijn wettelijke vertegenwoordiger(ster): vader, voogd of voogdes.)
Ondergetekende, in zijn (haar) kwaliteit van wettelijke vertegenwoordiger(ster) van de minderjarige werknemer
verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd.

(handtekening)

¹⁾ Doorhalen indien geen fabrieksreglement aanwezig is.
* Deze concept-arbeidsovereenkomst is te gebruiken als een werknemer voor onbepaalde tijd in dienst wordt genomen.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI, BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE NEDERLANDSE
BAKSTEENINDUSTRIE

PROTOCOL

Flexibiliteit

Het is mogelijk om met een 36-uurs rooster te experimenteren dat het volgende karakter heeft:

gem. indiv. arbeidsduur per week in 13 aaneengesloten weken:	36 uur
maximale lengte dienst:	10 uur
maximale weeklengte:	50 uur
minimale weeklengte:	30 uur
dagdienstvenster ma/vrij:	07.00–19.00 uur
zaterdag:	– 07.00–17.00 uur – maximaal 26x per jaar – toeslag 25% per uur
minimale lengte dienst:	– 6 uur – 1x per week: 4 uur
procedure: i.o.m. OR/personeel overwerk:	uren boven de halfjaar- lijkse standaard arbeids- duur zullen als overwerk gelden

Indien een onderneming (vestiging of bedrijfsonderdeel) tot introductie van een 36-uurs rooster wil overgaan, geldt het volgende:

1. De bedrijfsleiding, zowel als de ondernemingsraad (of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging), kan het initiatief nemen om tot introductie van een 36-uurs rooster over te gaan.
2. De initiatief-nemende partij maakt dit schriftelijk kenbaar aan de andere partij.
3. Pas als beide partijen schriftelijk te kennen hebben gegeven dat zij tot introductie van het 36-uurs rooster willen overgaan, kan het rooster op basis van bovenstaande uitgangspunten ingevoerd worden. Zowel de bedrijfsleiding als de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) hebben dus de mogelijkheid een veto uit te spreken over het initiatief van de wederpartij om een 36-uurs rooster te introduceren.
4. Een 36-uurs rooster kan slechts in de vorm van een experiment gestalte krijgen. De maximale looptijd van een te starten experiment is tot 1 september 1997.

5. Experimenten worden schriftelijk gemeld aan de Vaste Commissie voor de Nederlandse Baksteenindustrie.
6. CAO-partijen zullen de ervaringen met het 36-uurs rooster in het voorjaar van 1997 evalueren.

Nederlandse Baksteenindustrie 1995/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 4 december 1995

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.