



## Natuursteenbedrijf 2011/2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 november 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Natuursteenbedrijf

UAW Nr. 11226

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van cao-partijen Natuursteenbedrijf namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: de Algemene Nederlandse Bond voor Natuursteenbedrijven;

Partij(en) ter andere zijde: CNV Vakmensen en FNV Bouw.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

#### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET NATUURSTEENBEDRIJF 2011–2013 1 MAART 2011 TOT EN MET 28 FEBRUARI 2013**

#### **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 'natuursteenwerker' 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 prestatietoelage
11. *Cordares*: de relevante werkmaatschappij(en) van Cordares te Amsterdam.
12. *Vakorganisaties*: FNV Bouw en CNV Vakmensen.



13. *Werkgeversorganisatie*: de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN).

## **Artikel 2 Werkings sfeer**

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 aanbrengen, 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 – voorzover 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.

## **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 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.

#### **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 hierover tevoren overleggen met de werkgever. De werkgever zal voor deze werkzaamheden toestemming moeten geven. Deze werkgever zal deze toestemming verlenen wanneer naar zijn oordeel die voorgenomen werkzaamheden een goede functie-uitoefening bij de werkgever niet in de weg staan en/of de belangen van de werkgever niet schaden. Dat laatste is altijd het geval wanneer de voor deze derden te verrichten of de zelfstandige werkzaamheden dezelfde zijn als bij de werkgever worden verricht.

#### **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 voorzover 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 seniorendagen worden gebruikt. 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 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.
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. Zon 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<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> 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 weeromstandigheden zoals regenval, vorst, de directe gevolgen van vorst of door het aanwezig zijn van een sneeuwdek. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor deze doorbetaling van het loon in aanmerking komt, kan in deze periode niet door de werkgever worden beëindigd.
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 verrijkt 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.
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
  - Koninginnedag (de dag waarop de verjaardag van de Koningin gevierd wordt)
  - Hemelvaartsdag
  - Tweede Pinksterdag
  - Eerste en Tweede KerstdagWanneer de werknemer op een van deze dagen in ploegendienst werkt, mag hij ter compensatie een andere vrije dag opnemen.
9. Verplichte vakantiedagen 2011 en 2012  
In 2011 worden de volgende dagen als verplichte vakantiedag aangewezen:
  - 27 tot en met 30 december 2011 (wintersluiting)In 2012 worden de volgende dagen als verplichte vakantiedag aangewezen:
  - Goede Vrijdag 6 april 2012,
  - 18 mei 2012, de vrijdag na Hemelvaartsdag,
  - 24, 27, 28 december 2012 (wintersluiting)
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 verhinderende vóór het intreden aan de werkgever heeft gemeld of het dagen betreft waarover de werknemer een Ziektebewijf 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, vóór afloop van de viermaandenperiode, door de werknemer kan worden opgenomen.
  - c. Wanneer de werknemer een gedeelte van deviermaandenperiode 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.
  - d. 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 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 dienstjubileum 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, of de bevalling van de partner 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;
  - bloeddonschap.
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 voor de werkelijke duur, met een maximum van een halve dag, betaald verlof om te kunnen voldoen aan een militaire verplichting, behalve voor een militaire keuring of opkomst in werkelijke dienst.  
Voor een militaire keuring of herkeuring heeft de werknemer voor de werkelijke duur betaald verlof, met een maximum van één dag.
7. Voor de uitoefening van het kiesrecht heeft de werknemer recht op maximaal 2 uur betaald verlof.
8. 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.

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*

1. De werknemer heeft het recht langdurig verlof 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 is een scholingscoördinator aangesteld. Deze coördinator peilt de scholingsbehoefte, doet voorstellen tot kwaliteitsverbetering en stimuleert werkgevers en werknemers deel te nemen aan (bij)scholingsactiviteiten.



### C. Gedeeltelijk arbeidsgeschiedte

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

#### Artikel 23 Scholingsverlof

- De werknemer die 62, 63 of 64 jaar is, heeft 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

- De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband:

- voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.570,26	1.930,92	2.045,92	2.160,87	2.222,30	2.230,19
per maand	1.701,12	2.091,83	2.216,41	2.340,94	2.407,49	2.416,04

- 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	745,87	808,03	917,19	993,62	971,81	1052,79
17	55	863,64	935,61	1062,01	1150,51	1125,26	1219,03
18	62,5	981,41	1063,19	1206,83	1307,40	1278,70	1385,26
19	70	1099,18	1190,78	1351,64	1464,28	1432,14	1551,49
20	80	1256,21	1360,89	1544,74	1673,47	1636,74	1773,14

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1026,41	1111,94	1055,59	1143,56
17	55	1188,48	1287,52	1222,27	1324,13
18	62,5	1350,54	1463,09	1388,94	1504,69
19	70	1512,61	1638,66	1555,61	1685,24
20	80	1728,70	1872,76	1777,84	1925,99

- De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 oktober 2011:

- voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.578,11	1.940,57	2.056,15	2.171,67	2.233,41	2.241,34
per maand	1.709,62	2.102,28	2.227,50	2.352,64	2.419,53	2.428,12

- 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	749,60	812,07	921,77	998,58	976,67	1058,06
17	55	867,96	940,29	1067,31	1156,25	1130,88	1225,12
18	62,5	986,32	1068,51	1212,86	1313,93	1285,09	1392,18
19	70	1104,68	1196,74	1358,40	1471,60	1439,31	1559,25
20	80	1262,49	1367,70	1552,46	1681,83	1644,92	1782,00



Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1031,54	1117,50	1060,87	1149,28
17	55	1194,42	1293,96	1228,38	1330,75
18	62,5	1357,29	1470,40	1395,88	1512,20
19	70	1520,17	1646,85	1563,39	1693,67
20	80	1737,34	1882,12	1786,73	1935,62

3. In de arbeidsovereenkomst kan ten gunste van de werknemer van het garantieloon worden afgeweken.
4. Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15% en maximaal 25% meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waar zijn functie in hoort.
5. De garantielonen en de individueel overeengekomen lonen worden gedurende de cao-periode als volgt structureel met de onderstaande percentages verhoogd:
  - b. 1 oktober 2011: 0,5% (zie loontabel 1 oktober 2011)
  - c. 1 maart 2012: 0,5%
  - d. 1 september 2012: 1,0%
  - e. 1 februari 2013: 1,0%
6. 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 € 250,00 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.
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 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. Opbouw van vakantiedagen is in 2011 beperkt tot maximaal de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Vanaf 1 januari 2012 bouwt de zieke werknemer (evenals de werknemer die niet ziek is) gedurende het hele jaar vakantiedagen op.  
In afwijking van artikel 7:640a BW geldt voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft, een vervalltermijn van 5 jaar.
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 ongevallenverzekering (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 37A Levensloopregeling**

1. Wanneer de medewerker deelneemt aan de levensloopregeling, 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 groter gedeelte van zijn brutoloon op zijn Levenslooprekening te storten.

#### **Artikel 37B Spaarloon**

Wanneer de werknemer wil deelnemen aan de spaarloonregeling stelt de werkgever de werknemer faciliteiten ter beschikking om op vrijwillige basis te kunnen deelnemen aan een spaarloonregeling, inclusief de koppeling aan een lijfrentepolis. Vanaf 1 januari 2012 is inleg in de spaarloonregeling niet meer mogelijk.

### **HOOFDSTUK 9 KOSTENVERGOEDINGEN EN OVERIGE FACILITEITEN**

#### **Artikel 38 Vergoeding reiskosten en reisen**

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt tussen:



- 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
- 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

- 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.
- Wanneer de werkgever van mening is dat de werknemer gebruik moet maken van het openbaar vervoer, komen de reiskosten voor rekening van de werkgever (op basis van tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).
- Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.
- De reiskostenvergoedingen worden gedurende de cao-periode als volgt structureel met de onderstaande percentages verhoogd:
  - 1 oktober 2011: 0,5%
  - 1 maart 2012: 0,5%
  - 1 september 2012: 1,0%
  - 1 februari 2013: 1,0%

#### A. Reiskosten werkverkeer

De vergoeding voor werkverkeer bedraagt:

- voor het gebruik van een fiets: € 4,63 per week of € 0,93 per dag;
- voor het gebruik van een bromfiets: € 1,16 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	
	per 4 weken	per maand
0 t/m 15 kilometer	n.v.t.	n.v.t.
16 t/m 20 kilometer	158,79	172,06
21 t/m 25 kilometer	208,44	225,82
26 of meer	258,08	279,59

- 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 reisurenvergoeding 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. Reisuren

- Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is de reisurenvergoeding (C) van toepassing.
- 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.
- 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.
- 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 Aansprakelijkheid**

1. De werknemer kan niet worden verplicht gebruik te maken van een vervoermiddel dat door de werkgever ter beschikking is gesteld en dat niet aan alle wettelijke eisen voldoet.
2. Dit geldt ook wanneer:
  - het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
  - het vervoer in overleg met de werkgever wordt uitgevoerd door een werknemer die bij hem in dienst is.

#### **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.
3. Voor de periode dat een werknemer door tewerkstelling buiten de standplaats verpleegd wordt in een andere plaats dan waarin hij woonachtig is, kan de partner de werknemer eenmaal per 2 weken op kosten van de werkgever bezoeken. De reiskosten worden vergoed op basis van de vergoedingsregeling van artikel 38. Wanneer gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer worden de werkelijk gemaakte kosten (inclusief eventuele taxikosten tussen verpleeginrichting en dichtstbijzijnde Intercitystation) vergoed.
4. Werknemers mogen bij de vergoeding van de in dit artikel genoemde zaken geen nadeel ondervinden van de invoering van de nieuwe werkkostenregeling.

#### **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 zgn. Van der Grintenkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.

#### **Artikel 43 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.



## HOOFDSTUK 10 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VEILIGHEID

### Artikel 46 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.
2. De werknemer die een geldig EHBO-diploma heeft, ontvangt een toeslag van € 56,50 per jaar.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

### Artikel 47 Zandsteenbesluit

1. De werknemer is niet verplicht zandsteen te bewerken of te verwerken als de vereiste vergunning ontbreekt en/of de noodzakelijke voorzieningen niet aanwezig zijn. Het Zandsteenbesluit is hierbij uitgangspunt.
2. 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.
3. 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.

### Artikel 48 Asbestverbod

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

Wanneer een werknemer zekerheid wil hebben of een materiaal dat hij bewerkt of verwerkt asbest bevat, heeft hij het recht om na overleg met zijn werkgever voor onderzoek een monster aan de Stichting Arbouw te sturen.

### Artikel 49 Uitzendwerk

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 51 Dispensaties

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk afwijking van één of meerdere artikelen van deze cao toestaan. Daaraan kunnen voorwaarden worden verbonden.
2. De bevoegdheid om dispensatie te verlenen kan door cao-partijen worden overgedragen aan een andere instantie, die voor de bedrijfstak werkzaam is.
3. Het secretariaat van cao-partijen is gevestigd aan de Tiberdreef 4, 3561 GG, Utrecht.



---

## 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 gereedgemaakte 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	Werkings sfeer



Hoofdstuk 2 Artikel 3	Gewetensbezwaren, gedragsregels bij fusies, functiewijzigingen Gewetensbezwaren
Hoofdstuk 3 Artikel 6 Artikel 7 Artikel 8 lid 1 Artikel 9	Arbeidsrelatie Aangaan van de arbeidsovereenkomst Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer Bijzondere verplichtingen van de werknemer Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
Hoofdstuk 4 Artikel 10 Artikel 11 Artikel 13 Artikel 14 Artikel 15 Artikel 16	Arbeidsduur en bedrijfstijden Bedrijfstijd Arbeidsduur Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder Deeltijdarbeid Aanpassing arbeidsduur in bedrijven met meer dan 10 werknemers 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 Artikel 20 Artikel 21	Vakantie en verlof Vakantie- en roostervrije dagen, bedrijfsgesloten dagen. Verlof
Hoofdstuk 6 Artikel 22B Artikel 23 lid 2	Opleidingsfaciliteiten Bijscholing Bijzonder verlof: educatief verlof als voorbereiding op pensionering.
Hoofdstuk 7 Artikel 25 Artikel 27 Artikel 29 Artikel 30	Beloning Garantie vierweken- en maandlonen Diplomatoeslag jeugdige werknemers Vakantietoeslag Loonbetaling
Hoofdstuk 8 Artikel 31A Artikel 31B Artikel 31C Artikel 31D Artikel 31E Artikel 32 Artikel 33 Artikel 34 Artikel 37A Artikel 37B	Welzijn en zekerheid Terugdringing ziekteverzuim Ziekmelding Loondoorbetaling en aanvulling op de WAO-uitkering Arbeidsongeschikte werknemers Risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E) Overlijdensuitkering Sociale fondsen en premieverplichtingen Aanvulling bij werkloosheid Levensloopregeling Spaarloon
Hoofdstuk 9 Artikel 38A  Artikel 38B Artikel 41 lid 4 Artikel 43	Kostenvergoedingen en faciliteiten Reiskosten. Van toepassing voor zover ten behoeve van de werkzaamheden van het vervoermiddel gebruik wordt gemaakt. Reiskosten woon-werkverkeer EHBO-toeslag Tegemoetkoming kosten eigen bijdrage medische specialist
Hoofdstuk 10 Artikel 46 Artikel 47 Artikel 48 Artikel 49	Arbeidsomstandigheden en veiligheid Arbeidsomstandigheden en veiligheid Zandsteenbesluit Asbestverbod Uitzendwerk
Hoofdstuk 11 Artikel 51	Looptijd Dispensaties



## 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.

### Enmalige aanvulling op de WW-uitkering

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

## 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 bij > 8 uur arbeid per dienst bij > 10 uur arbeid per dienst	30 minuten 45 minuten 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 rusttijd na een reeks (3 of meer) nachtdiensten max. achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)



---

Consignatie	max. aantal	10 nachtdiensten per 4 weken of 25 nachtdiensten per 13 weken (16 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
	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 schooltijd	bij werken op zondag is de voorafgaande zaterdag vrij schooltijd is arbeidstijd

---

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2013.

#### Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

#### Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 maart 2013 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 8 november 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,*

*namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

*M.H.M. van der Goes.*