



Afbouw 2018/2019 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 november 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Afbouw

UAW Nr. 12024

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij ter ener zijde: Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) namens partijen bij de cao voor Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen en de cao Fonds Duurzaamheid en Innovatie Vakwerkbedrijven Natuursteen.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Bedenkinghebbende stelt dat het verzoek tot avv onjuist is en afbreuk doet aan de positie van werkgevers en hun werknemers die onder de werkingssfeer van de cao voor Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen (hierna: cao Vakwerkbedrijven) en de cao Fonds Duurzaamheid en Innovatie Vakwerkbedrijven Natuursteen (hierna: cao DI-Fonds) vallen. De bedrijfstak natuursteen is een eigenstandige bedrijfstak. Indien de cao voor de Afbouw (hierna: cao Afbouw) algemeen verbindend wordt verklaard impliceert dit dat de cao Afbouw in twee bedrijfstakken van toepassing wordt, namelijk de afbouwsector en de natuursteensector. Die bedrijfstakken moeten echter van elkaar worden onderscheiden, zijn historisch ook altijd anders benaderd en zijn tot voor kort gereguleerd door andere cao's die, totdat de cao Natuursteen zijn meerderheid in de bedrijfstak natuursteen verloor, steeds in aanmerking zijn gekomen voor avv. Beide bedrijfstakken kennen bovendien te onderscheiden sectorindelingen en zijn logischerwijs van elkaar gesepareerd. Afbouw betreft immers overwegend (natte) bouwwerkzaamheden op locatie (de afbouwlocatie), terwijl natuursteen overwegend (machinale) werkzaamheden betreft op de eigen werkplek (fabriek en/of werkplaats). De conclusie van het ministerie in een eerder besluit dat de bedrijfstak natuursteen een 'deelsector' is van de sector die de cao Afbouw zou bestrijken, die maar dispensatie moet vragen van toepassing van de cao Afbouw, is onterecht. Deze conclusie doet namelijk geen recht aan de belangen van partijen bij de cao Vakwerkbedrijven om een eigen loon- en arbeidsvoorwaardenpakket uit te kunnen onderhandelen.

Tevens bindt de met het natuursteenbedrijf aangevulde cao Afbouw geen belangrijke meerderheid binnen de bedrijfstak natuursteen, zodat niet aan de eis van artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV wordt voldaan. Partijen kunnen niet worden aangemerkt als de rechtsopvolger van de partijen bij de cao Natuursteen. ABN is sinds 2012 niet meer representatief in de sector natuursteen en ook na de fusie tussen NOA en ABN zijn partijen in de cao Afbouw niet representatief. Na het vertrek van vele grotere natuursteenbedrijven van ABN naar DI-Stone is het nog maar te bezien of partijen bij de cao Afbouw activiteiten verrichten die tot de werkingssfeer van de cao Vakwerkbedrijven kunnen worden gerekend. Als beide bedrijfstakken tezamen worden genomen wordt misschien wel een meerderheid gebonden, maar dit heeft bedenkinghebbende door gebrek aan informatie niet kunnen beoordelen. Voorts zou daarmee worden toegestaan dat een tekort aan representativiteit in de bedrijfstak natuursteen wordt geparpareerd door een surplus aan representativiteit in de veel grotere bedrijfstak.

Bovendien hebben partijen bij de onderhavige cao door het avv-verzoek van de in reikwijdte aangepaste cao Afbouw, bewust een overlap van werkingssferen veroorzaakt. Het argument dat er geen relevante werkingssfeeroverlap bestaat tussen de cao Afbouw en de cao Vakwerkbedrijven, omdat de



cao Afbouw exact hetzelfde gebied wil bestrijken als de cao Vakwerkbedrijven, is onbegrijpelijk. Daarbij merkt bedenkinghebbende op dat hoewel er sprake is van werkingssfeeroverlap tussen de onderlinge cao's deze overlap slechts gering is, aangezien het merendeel van de werkzaamheden in de bedrijfstak natuursteen wezenlijk anders is dan de werkzaamheden in de afbouw. Dit zou immers impliceren dat een grotere cao een kleinere cao kan/mag overnemen mits die grotere cao maar de hele werkingssfeer van de kleinere cao bestrijkt. Bovendien is feitelijk onjuist dat er een volledige werkingssfeeroverlap bestaat. De cao Vakwerkbedrijven is op onderwerpen breder dan de cao Afbouw. Dit geldt met name voor bedrijven die grotendeels industrieel steenachtige materialen verwerken voor (met name) aanrechtbladen. Voor zover er wel een volledige werkingssfeeroverlap zou zijn, dan schrijft het Toetsingskader AVV niet voor dat er geen juridisch relevant overlapprobleem bestaat en al helemaal niet dat in zo'n geval de grootste cao dan maar voorrang heeft.

Verder hebben partijen een verzoek tot dispensatie ingediend bij de partijen bij de cao voor de Afbouw inzake de bedrijfstakeigen regelingen (hierna: cao Afbouw BTER). Na ruim zes maanden overleg én een aanpassing van de werkingssfeer van de cao Vakwerkbedrijven om de overlap in werkingssferen weg te nemen is de toegezegde dispensatie een illusie gebleken.

Daarbij zijn dispensatie verzoekende partijen op geen enkele wijze betrokken bij de totstandkoming van de cao Afbouw waarvoor thans avv wordt verzocht, terwijl rekening had moeten worden gehouden met een uitspraak van de Rechtbank (Rechtbank Amsterdam Vonnis 28-10-2014; C/13/574613/ KG ZA 14-1348 MW/LO) waarin uitdrukkelijk is bepaald dat DI-Stone wel degelijk bij de onderhandelingen over de cao voor de sector natuursteen moet worden betrokken. Nu dit evenwel niet is gebeurd zijn de rechtmatige belangen van dispensatie verzoekende partijen benadeeld en geschaad en zou alleen al om die reden het avv-verzoek niet moeten worden ingewilligd.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Werkingsfeer

Ten aanzien van de bedenkingen over de werkingssfeer zij opgemerkt dat het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van het avv-verzoek primair een zaak van cao-partijen is. Cao-partijen zijn dan ook verantwoordelijk voor en vrij in de vaststelling van de werkingssfeer. De beoordeling of de werkzaamheden van een onderneming onder de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen vallen is – mede gelet op de technische aard van deze vraag – eveneens in eerste aanleg een zaak van cao-partijen. Een geschil kan eventueel aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.

In reactie op de bedenkingen hebben cao-partijen bij de cao Afbouw in dit verband opgemerkt dat de leden van DI-Stone in het verleden steeds zonder problemen onder de cao Natuursteen vielen, welke cao steeds zowel voor ambachtelijke als voor meer industriële natuursteenbedrijven heeft gegolden, zodat er geen probleem kan zijn met toepassing van de opvolgende cao's voor de afbouwsector. Cao-partijen bij de cao Afbouw stellen dat het hen dan ook vrij staat bij de bepaling van de werkingssfeer van hun cao's deze voor alle natuursteenbedrijven te laten gelden. Partijen bij een cao hebben de bevoegdheid om zelf de werkingssfeer daarvan te bepalen. Of de traditionele afbouw van het natuursteenbedrijf verschilt, maakt dat volgens hen niet anders. Daarbij wijzen cao-partijen erop dat er meerdere cao's zijn die voor sterk uiteenlopende activiteiten gelden.

De bedenkingen zijn in essentie een herhaling van de bedenkingen waarover is besloten in de besluiten van 7 december 2017 (stcrt. 2017, nr. 364) en 15 oktober 2018 (stcrt. 2018, nr. 49646) tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao Afbouw BTER. In het kader van het besluit van 7 december 2017 is reeds gebleken dat de wijziging van de werkingssfeer heeft plaatsgevonden door een fusie tussen de werkgeversvereniging de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA) en de werkgeversvereniging de Algemene Nederlandse Bond voor Natuursteenbedrijven (ABN). De fusie heeft ertoe geleid dat de NOA, als betrokken werkgeversvereniging bij de cao's voor de Afbouw, mede het terrein van de bedrijfstak natuursteen is gaan betreden als rechtsopvolger van de ABN, die betrokken was bij de voorgaande cao's in de natuursteensector. Bij het besluit van 15 oktober 2018 is de werkingssfeer verduidelijkt om in de praktijk gebleken onduidelijkheden weg te nemen.

De ingediende bedenkingen tegen de aangepaste reikwijdte van de werkingssfeer van de onderhavige cao vormen dan ook geen beletsel om tot avv over te gaan.

Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van SZW belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV) die zijn omschreven in de werkingssfeerbepaling van



de betreffende cao. Wanneer cao-partijen nieuwe branches en subsectoren aan de reikwijdte van hun cao toevoegen, zullen zij over het geheel genomen aan het meerderheidsvereiste moeten (blijven) voldoen om hun cao wederom voor avv in aanmerking te kunnen laten komen. Anders dan bedenkhebbende stelt is de representativiteit van de totale werkingsfeer bepalend en niet die van ieder der onderliggende subsectoren.

Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingsfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gerekend alsmede het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingsfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst gerekend kunnen worden.

Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit van cao-partijen een opgave kan worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens (artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring).

Cao-partijen hebben bij de aanlevering van de representativiteitsgegevens op voorhand gebruik gemaakt van het formulier representativiteitsgegevens. Uit het ingevulde formulier representativiteitsgegevens waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingsfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een meerderheidspercentage van 69,66% hetgeen als een 'belangrijke' meerderheid aangemerkt wordt, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV. Aan het meerderheidsvereiste van artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV wordt derhalve voldaan. De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen, namelijk de ledenlijst van de werkgeversorganisatie in de afbouwsector - de NOA - en bestanden van APG, zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. De peildatum van de representativiteitsgegevens is december 2017 en uitgaande van de ingangsdatum van de cao van 1 januari 2018 voldoende actueel.

Naar aanleiding van het door cao-partijen overlegde formulier representativiteitsgegevens, kan worden vastgesteld dat door cao-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de cao waarop het verzoek tot avv betrekking heeft reeds voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak geldende werkzame personen gelden. De - overigens niet onderbouwde - bedenkingen tegen de representativiteit doen naar mijn oordeel geen afbreuk aan de door cao-partijen overlegde representativiteitsgegevens. Ten aanzien van de opmerking dat niet door bedenkhebbende kan worden beoordeeld of voor beide bedrijfstakken tezamen genomen sprake is van de vereiste meerderheid, wordt volledigheidshalve opgemerkt dat de gegevens die betrekking hebben op de representativiteit drie weken ter visie hebben gelegen en dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant.

Werkingsfeeroverlap

In paragraaf 6.2.1 van het Toetsingskader AVV is bepaald dat bepalingen inzake de werkingsfeer die overlapping met één of meer andere bedrijfstak-cao's teweeg brengen waarvan de bepalingen doorgaans algemeen verbindend zijn verklaard niet algemeen verbindend verklaard worden. Algemeen verbindendverklaring van deze bepalingen is niet mogelijk, omdat op een arbeidsverhouding niet gelijktijdig twee algemeen verbindend verklaarde besluiten van dezelfde aard van toepassing kunnen zijn. Deze beleidsregel doelt op die situaties waarbij sprake is van overlapping van werkingsfeeren tussen twee of meer bedrijfstak-cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard.

Daarvan is in casu geen sprake. In eerdergenoemde avv-besluiten tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao Afbouw BTER is reeds geconstateerd dat de werkingsfeeren van de cao's Vakwerkbedrijven en DI-fonds zich geheel binnen de werkingsfeer van de cao Afbouw BTER bevinden, en dat de cao's Vakwerkbedrijven en DI-fonds niet algemeen verbindend zijn verklaard, noch doorgaans algemeen verbindend worden verklaard. Deze conclusie gaat ten aanzien van de onderhavige cao eveneens op.

Cao-overleg

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV worden bedenkingen die betrekking hebben op onvoldoende betrokkenheid bij het cao-overleg normalerwijze als evident kansloos aangemerkt. Ten aanzien van deze bedenkingen vindt deze bepaling rechtstreeks toepassing. Ik zie geen aanleiding



om hier in dit specifieke geval van af te wijken. Volledigheidshalve en ten overvloede zij in dit verband nog opgemerkt dat de aangehaalde uitspraak van de Rechtbank Amsterdam van 28 oktober 2014 betrekking had op cao-onderhandelingen tussen ABN, FNV en CNV over een nieuwe cao voor de sector natuursteen en dat NOA daarbij geen partij was.

Gelet op het bovenstaande vormen de ingebrachte bedenkingen geen beletsel om tot algemeen verbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens partijen bij de cao voor Vakwerkbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen en de cao Fonds Duurzaamheid en Innovatie Vakwerkbedrijven Natuursteen. Dit verzoek is afgewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeen verbindendverklaring verzonden. De beschikking ligt voor belanghebbenden als bedoeld in art. 1:2 eerste lid van de Awb ter inzage bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Parnassusplein 5, 's-Gravenhage.

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:

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES, WERKINGSSFEER EN OVEREENKOMST

Artikel 1 Definities

1. *Cao Afbouw inzake de bedrijfstakeigen regelingen*: de Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de afbouw inzake de bedrijfstakeigen regelingen lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2021 (Stcrt. 2016, nr. 61935, 22 december 2016).
2. *Werkgever*: de werkgever die werkzaamheden als omschreven in artikel 3 verricht of doet verrichten, alsmede:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer bouwwerken uitvoeren of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten,
 - d. uitzendbureaus die werkzaamheden als omschreven in artikel 3 verricht of doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b, c of d bedoelde persoon of instelling daarbij werkzaamheden doet verrichten als bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingssfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
3. *Werknemer*: degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingssfeer van deze cao als omschreven in artikel 3, werkzaam is:
 - a. op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - b. op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Onder vakantiewerkers worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.
4. *Afbouwwerknemer*: de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in de artikelen 35 en 35A van deze cao.
5. *Uta-werknemer (uitvoerend, technisch en administratief personeel)*: de werknemer die werkzaamheden verricht als omschreven in artikel 40 van deze cao.
6. *O&O fonds*: Stichting opleidings- en ontwikkelingsfonds Afbouw.
7. *Jeugdigen*: de werknemers die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt en nog niet de leeftijd waarvoor de lonen van de volwassen werknemers zijn vastgesteld.
8. *Erkende algemene en erkende christelijke feestdagen*: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en Koningsdag.
9. *Garantieloon*: het loon waarop de werknemer krachtens de artikel 36 en 36A recht kan doen gelden.
10. *Vast overeengekomen loon*: het onder lid 9 hiervoor genoemde garantieloon, vermeerderd met prestatietoeslag en eventueel diplomatoeslag, voorliedentoeslag en als van toepassing de toeslag verschoven arbeidstijd, de toeslag in verband met het werken in ploegen voor werknemers in het natuursteenbedrijf en de dienstjarentoeslag natuursteenbedrijf als bedoeld in artikel 51A.



11. *Roostervrije dagen*: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeidsgeschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het vast overeengekomen loon uitbetaalt.
12. *APG*: het administratiekantoor van de bedrijfstakeigen regelingen voor de afbouwsector, gevestigd te Amsterdam (www.administratienet.nl).
13. *Savantis*: Stichting Vakcentrum Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen (www.savantis.nl).
14. *ZZP-er (zelfstandige zonder personeel)*: de persoon:
 - a. van wie aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt;
 - b. die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel; en
 - c. die zijn werkzaamheden zelfstandig inricht en uitvoert, voor eigen regeling en risico met een winstperspectief.
15. *Volandis*: Stichting Volandis, het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouwnijverheid, gevestigd te Harderwijk (www.volandis.nl).
16. *Samenwerkingsverband*: een rechtspersoon van regionaal samenwerkende erkende leerbedrijven, welke is erkend als leerbedrijf en voldoet aan de eisen zoals gesteld door cao-partijen Afbouw, tot doel heeft het bevorderen van de instroom, het (doen) uitvoeren van de (praktijk)opleiding ten behoeve van de bedrijfstak Afbouw en welke met Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.
17. *Beroepsbegeleidende leerweg (bbl)*: een leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen die in dienst zijn van een erkend leerbedrijf cq. samenwerkingsverband en doorgaans vier dagen per week werken en tijdens het werk een praktijkopleiding krijgen. Voor het theoretisch onderwijs gaat de leerling gemiddeld één dag per week naar een onderwijsinstelling.
18. *Beroepsopleidende leerweg (bol)*: een leerweg binnen het middelbaar beroepsonderwijs voor leerlingen die de opleiding via een onderwijsinstelling volgen en van tijd tot tijd praktijkstages doorlopen bij een erkend leerbedrijf.
19. *Natuursteenbedrijf*: een bedrijf als bedoeld in artikel 3 lid 7 van deze cao.

Artikel 2 Partner

1. Een partner wordt in deze cao gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) als wordt overgelegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst; of
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.
2. Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijk gesteld aan een echtgenoot (echtgenote).

Artikel 3 Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werkgevers, die werkzaamheden verrichten of doen verrichten in ondernemingen op het gebied van het stukadoors-afbouwbedrijf, het plafond- en wandbedrijf, het vloerenbedrijf, het terrazzobedrijf, het blokkenstellersbedrijf en het natuursteenbedrijf en op alle werknemers, werkzaam in de ondernemingen op het hiervoor genoemde gebied.
2. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
 - a. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van raapwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; zand; cement; natuurlijke en chemische handgipsen; natuurlijke en chemische spuitgipsen en alle andere soorten bindmiddelen;
 - b. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van pleisterwerk aan wanden, plafonds of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; gips; bindmiddel op basis van kunstharsen; cement; krijtwit; marmersmeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - c. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van schuurwerk aan wanden, plafonds of gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: fijn-zand; kalk; gips; cement; bindmiddel op basis van kunstharsen; krijtwit; marmersmeel; kwartsmeel; cellulose; kunsthars; steenslag en soortgelijke toeslagen;
 - d. het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van alle soorten gipskartonplaten; stucanet; riet of rietmatten; steengaas; ribbenstrek materiaal; profielen; houtwol-cementplaten; kunststofschuimplaten; minerale en soortgelijke materialen die eventueel een ondergrond kunnen vormen voor verdere afwerking;
 - e. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van plafonds, wanden, vloeren of gevels met een samenstelling van bijvoorbeeld de volgende materialen: kalk; natuurlijke of chemisch handgips; natuurlijke of chemisch spuitgips; zand en/of andere vulstoffen; gedolven, gebroken en/of gemalen steengruis; steen of kwartspoeder of soortgelijke materialen met cement, kalk,

- gips of andere bindmiddelen; marmermeel en/of soortgelijke vulstoffen met bindmiddelen;
- f. het met de hand dan wel mechanisch behandelen van gevels met bijvoorbeeld de volgende materialen: kunststofschiimplaten; minerale dan wel mineraalgebonden platen; lijm; wapeningsweefsel en profielen; zand; cement; bindmiddelen;
 - g. het met de hand dan wel mechanisch behandelen dan wel herstellen van betonvlakken waarin al dan niet een wapening is opgenomen, met species bestaande uit cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen, daaronder mede begrepen één of meer componenten kunststof reparatiespecies al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
 - h. het met de hand dan wel mechanisch vervaardigen of aanbrengen van ornamenten, lijstwerk of soortgelijke versieringen van bijvoorbeeld: gips; zand; cement; kalk; kunststof of soortgelijke materialen;
 - i. het met de hand dan wel mechanisch verrichten van wit-, saus-, silicaat- of soortgelijk werk;
 - j. het met de hand dan wel mechanisch verwerken dan wel herstellen van ondergronden met bijvoorbeeld de volgende materialen: cement; gips of andere bindmiddelen; zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen;
 - k. bij ieder van de hiervoor onder a tot en met j genoemde materialen, moet worden gelezen: dan wel elk ander materiaal, dat kan worden toegepast ook als dat een andere verwerkingsmethode tot gevolg heeft;
 - l. het vervaardigen van vloeren met cement of andere bindmiddelen en zand of andere vulstoffen al dan niet onder toevoeging van andere stoffen voor zover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen;
 - m. het aanbrengen van: keramische en/of glazen en/of natuurstenen en/of kunststenen tegels; mineraal gebonden en/of kunststof gebonden producten, voor zover een en ander geschiedt in samenhang met het verrichten van de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen;
 - n. het verrichten van onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard, die rechtstreeks voortvloeien uit, althans op gronden van praktische aard moeten worden beschouwd als nauw samen te hangen met, de hiervoor onder a tot en met k beschreven handelingen, als de onderhouds- en reparatiewerkzaamheden van niet constructieve bouwkundige aard een ondergeschikt bestanddeel vormen van de totale bedrijfsuitoefening in een bepaalde onderneming;
 - o. het al dan niet systeemmatig verwerken van riet of rietmatten dan wel houtwol-, gips-, gipskarton-, steenwol-, kunststofschuim- of soortgelijke platen tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - p. het stellen van steengaas, metaalgaas, kunststofgaas of soortgelijke pleisterdragers tot een ondergrond voor raap-, pleister- of schuurwerk;
 - q. het aanbrengen van raaplagen op wanden, muren en gevels;
 - r. het vertinnen van wanden, muren en gevels;
 - s. het vervaardigen van sgraffito's;
 - t. het vervaardigen van fresco's;
 - u. het aanbrengen en/of het verwerken van stucmarmer;
 - v. het aanbrengen en/of het verwerken van decoratieve pleisters;
 - x. Onder stukadoors-afbouwbedrijf wordt mede verstaan – voor zover na te melden werkzaamheden niet worden verricht in de uitoefening van het schilders- of behangersbedrijf in de op 1 januari 1966 gebruikelijke zin van het woord – het ten behoeve van derden aanbrengen van betonémaïlle of ander materiaal ter afwerking van pleisterlagen, ongeacht de daarbij gebruikte methode.
3. Onder plafond- en wandbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als het met de hand, mechanisch dan wel op enigerlei andere wijze plaatsen dan wel aanbrengen dan wel monteren – ter vervaardiging – van al dan niet vrij hangende systeemplafonds, systeemwanden, mobiele systeemwanden en/of (verhoogde) systeemvloeren, waarbij worden verwerkt metalen en/of minerale producten, kunststof of enigerlei ander materiaal, inclusief alle bijkomende werkzaamheden, zoals daar onder meer zijn het aanbrengen van een raamwerk dan wel bevestigingselementen, het aanbrengen van profielen/strips en het aanbrengen van armaturen.
4. Onder vloerenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
- a. het vervaardigen of bewerken dan wel afwerken van vloeren door menging van grint, steenslag of zand of mengsels daarvan al dan niet met andere vulstoffen en/of vezels met cement of andere bindmiddelen en/of toeslagstoffen;
 - b. het monolithisch afwerken van vloeren door middel van het aanbrengen van een dunne pleisterlaag;
 - c. het vervaardigen of bewerken van vloeren door menging van korrels, poeder of vezelachtige vulstoffen hetzij van organische hetzij van anorganische aard met bindmiddelen dan wel componenten welke tezamen het bindmiddel vormen;



- d. het in het werk uit een pasteuze of vloeibare massa vervaardigen en aanbrengen, of het bewerken van kunststof vloeren, slijtlagen, beschermlagen of andere afwerkklagen al dan niet naadloos;
 - e. het prepareren, bewerken of afwerken van niet constructieve cementgeboden of kunststof vloeren door middel van vlindersen, frezen, stralen, schuren en/of andere soortgelijke werkzaamheden, inclusief alle bijkomende werkzaamheden zoals het aanbrengen van isolatiematerialen.
5. Onder terrazzobedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als:
- a. het vervaardigen van kunstgraniet, terrazzo, sierbeton en andere soortgelijke door menging van zand, grind, steenslag (grof en gemalen) al dan niet uitsluitend met cement of andere bindmiddelen verkregen producten;
 - b. het bewerken en/of afwerken van terrazzo-producten en -vloeren met de bedoeling het oppervlak de beoogde structuur, samenstelling of gebruikseigenschappen te geven door middel van verdichten, slijpen, schuren, boucharderen, polijsten en/of soortgelijke werkzaamheden.
6. Onder blokkenstelbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van werkzaamheden als het met de hand dan wel mechanisch plaatsen dan wel aanbrengen van: gips- en cellenbeton-, kalkzandsteenblokken of elementen en ander soorten bouwblokken.
7. Onder het natuursteenbedrijf wordt verstaan het ten behoeve van derden verrichten of doen verrichten van activiteiten 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, polijsten, schuren en slijpen van natuursteen, het onderhoud, repareren en restaureren van natuursteen, het aanbrengen, reinigen en restaureren van inscripties evenals het onderhoud van grafwerk. Kunststeen wordt gelijkgesteld aan natuursteen.

Artikel 4 Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1 lid 3 en met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
 - a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - b. het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
 - c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
 1. het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingen per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegtoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;
 5. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 6. periodieken;
 7. eindejaarsuitkeringen;
 8. extra vergoedingen in verband met vakantie, en waarbij niet tot dit minimumloon behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
 - d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
 - g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie,van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die in het kader van een transnationale dienstverlening tijdelijk in Nederland werkzaamheden verricht en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel wijkt als het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot



genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.

4. In bijlage 3 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 5 Uitzendarbeid

1. De inlenende werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien het uitzendbureau, na schriftelijke aanmaning, niet alsnog binnen een maand voldoet aan zijn verplichtingen ten aanzien van de beloning, is de inlenend werkgever ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning, als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
2. Het is de werkgever alleen toegestaan te werken met uitzendbureaus/ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen die een allocatiefunctie vervullen. De inlenende werkgever verzekert zich ervan dat het payrollbureau of de onderneming die werknemers ter beschikking stelt:
 - a. zelf de werving en selectie van werknemers verricht;
 - b. zich bedrijfsmatig uitsluitend toelegt op het op actieve wijze bij elkaar brengen van vraag en aanbod voor tijdelijk werk op de arbeidsmarkt.
3. Bij inleen van uitzendkrachten mogen ondernemers alleen gebruik maken van uitzendbureaus die in het bezit zijn van een geldig NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.
4. Aan de inlenersbeloning zoals in de uitzend cao is bepaald, worden toegevoegd:
 - dertiende maand, eindejaarsuitkering en/of andere bij de werkgever gebruikelijke bonussen en/of winstuitkeringen;
 - andere toeslagen of vergoedingen die in de cao Afbouw staan beschreven, zoals reisenvergoeding.

Artikel 5A Uitzendarbeid (werkingsfeer)

De cao Afbouw is ook van toepassing op uitzendondernemingen die worden gedreven voor rekening van werkgevers als bedoeld in artikel 1 lid 2, tenzij de uitzendonderneming voldoet aan de genoemde cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
- b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende cao gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van die andere cao omschreven, én
- c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én
- d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere cao, én
- e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 6 Onderaanneming

1. De werkgever vergewist zich ervan dat de relevante bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever in zijn rol als opdrachtgever vergewist zich ervan dat:
 - a. de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle overeenkomsten tot aanneming van werk met zzp'ers en andere onderaannemers;
 - b. de door hem ingeschakelde zzp'er aan de definitie voldoet die genoemd wordt in artikel 1 lid 14 van deze cao;
 - c. de zzp'er of andere onderaannemer die in verband met de opdracht op zijn beurt een zzp'er of



andere onderaannemer inschakelt, deze eisen in de daartoe te sluiten overeenkomst(en) overneemt.

2. Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan als deze alle premies voor de zogenoemde 'bedrijfseigen regelingen' afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet als op de werknemer een andere cao van toepassing is.
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 7 Nalevings- en werkingsfeeronderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Cao-partijen Afbouw laten op eigen initiatief of op basis van meldingen onderzoeken uitvoeren naar de toepasselijkheid van deze cao op ondernemingen (werkingsfeeronderzoeken) en naar de naleving door werkgevers van deze cao (nalevingsonderzoeken). Meldingen kunnen worden ingediend bij het Loket Eerlijke Afbouw (www.loketeerlijkeafbouw.nl).
3. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek naar de vraag of de hij de bepalingen van deze cao naleeft.
4. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imago-schade.
5. De Commissie Naleving en Werkingsfeer Afbouw is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om beslissingen te nemen over de nalevingonderzoeken.
6. Op de nalevingsonderzoeken is het Reglement Nalevings- en Werkingsfeeronderzoek van toepassing (bijlage 8).

Artikel 12 Dispensaties

1. Een verzoek om dispensatie kan alleen worden toegekend indien:
 - voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de cao bepaling waarvan dispensatie wordt gevraagd; of
 - de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat de cao of onderdelen van de cao op hem van toepassing zijn.
2. Een dispensatieverzoek dient te zijn voorzien van een duidelijke motivatie met vermelding van de bepalingen waarvoor dispensatie wordt aangevraagd. Dispensatieverzoeken inzake reiskosten en reizen moeten voldoen aan hetgeen in artikel 55 van deze cao is bepaald.
3. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen Afbouw, Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag. De secretaris stuurt de indiener binnen één week na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin de dispensatieprocedure.
4. Cao-partijen kunnen de indiener van het dispensatieverzoek schriftelijk om nadere informatie verzoeken, besluiten tot het doen van een hoorzitting en deskundigen inschakelen.
5. Cao-partijen nemen binnen drie maanden een beslissing op het dispensatieverzoek in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit. De beslissingstermijn kan met één maand worden verlengd wanneer de indiener schriftelijk om nadere informatie wordt verzocht of wanneer er een hoorzitting is gepland.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 13 Aanstelling

1. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan de werknemer.
2. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Afwijking hiervan



moet schriftelijk tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen.

3. a. Als een onderneming met minimaal 20 personeelsleden 25% of meer van haar personeelsleden in een andere functie wil indelen, moeten de bij deze cao betrokken vakbonden worden geïnformeerd als en zodra zich problemen voordoen over de indeling in een andere functie.
- b. Als een werknemer als gevolg van technologische vernieuwingen in een andere functie wordt ingedeeld dan wel zijn functie-inhoud een ingrijpende wijziging ondergaat heeft de werknemer recht op minimaal handhaving van zijn functieniveau en beloningsniveau.
- c. Als door de gewijzigde functie dan wel gewijzigde functie-inhoud bij-, her- of omscholing vereist is, moet de werknemer hiervoor qua tijd en kosten in de gelegenheid worden gesteld.

Artikel 14 Introductie

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer zorg te dragen voor een goede introductie, ten minste omvattend:

- a. informatie over aard en organisatie van het bedrijf;
- b. kennismaking op het werk;
- c. mondelinge zowel als schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne;
- e. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingwezen;
- f. Als in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld, wordt informatie gegeven worden over de samenstelling van de ondernemingsraad. Tevens worden een reglement van de ondernemingsraad en reglementen van eventuele commissies van de ondernemingsraad overhandigd.

Artikel 15 Intredekeuring

1. Als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekeuring:
 - a. voor een werknemer die voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever;
 - b. voor een werknemer die, na een eerder dienstverband bij een werkgever, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever.
4. De in lid 1 bedoelde intredekeuring is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer die onder begeleiding staat van de uitvoeringsinstelling en/of arbodienst en waarvoor afspraken ter zake met de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd.
5. De in lid 1 bedoelde intredekeuring wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst die voldoet aan de door Vlandis of een door cao-partijen aangewezen andere organisatie te stellen kwaliteitseisen. De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag moet aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen over de privacy.
6. Als sprake is van geschiktheid onder voorwaarden en de werkgever tot aanstelling besluit, komt de arbeidsovereenkomst alleen tot stand als over de aanstelling in een bepaalde functie met de uitvoeringsinstelling en arbodienst schriftelijk vastgelegde afspraken zijn gemaakt over hoe de voorwaarden worden vervuld.
7. Als de werknemer het niet eens is met de keuringsuitslag, kan hij Vlandis of een door cao-partijen aangewezen andere organisatie – met redenen omkleed – verzoeken om een herkeuring te laten uitvoeren.

Artikel 16 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
2. De opzegging van het dienstverband geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één



maand in acht moet worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig een aangetekende schriftelijke kennisgeving van de werkgever.

5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, als de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
6. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden of langer, is de werkgever verplicht uiterlijk een maand voor het verstrijken daarvan schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet en als dat wel het geval is onder welke voorwaarden.

HOOFDSTUK 3 ARBEID

Artikel 17 Algemeen

2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Als de werknemer hiertegen bezwaren heeft moet hij zich wenden tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. Cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
4. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
5. *Gewetensbezwaren*
 - a. Als een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, wordt hij door de werkgever in de gelegenheid gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, als deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Als binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 18 Arbeidsduur

1. De Normregeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 4, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2. Ten aanzien van de arbeidsduur zijn er de volgende mogelijkheden:
 - a. de standaardregeling van lid 3 is van toepassing; of
 - b. de verruiming van het dagvenster van lid 8 is van toepassing.
3.
 - a. De normale arbeidsduur is 37 ½ uur per week en 7 ½ uur per dag. Voor het natuursteenbedrijf bedraagt de arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst gemiddeld 37 uur per week en 7 uur en 24 minuten per dag.
 - b. De arbeid op de bouwplaats wordt gedurende maximaal 7 ½ uur per dag verricht in het dagvenster dat loopt van maandag t/m vrijdag 6.00 uur tot 18.00 uur. De arbeid mag tot 18.30 uur verricht worden, mits de werknemer uiterlijk om 19.00 uur thuis kan zijn.
 - c. Voor het vervaardigen van monolietvloeren kan dispensatie van werktijden worden aangevraagd bij cao-partijen.
 - d. De zaterdag is in het natuursteenbedrijf een normale werkdag indien deze onlosmakelijk verbonden is met de functie van de werknemer.
4. De werknemer moet aan het begin van de werktijd gereed zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen en moet zijn taak, behalve in de pauzes, tot aan het einde van de werktijd blijven verrichten.
5. De dagelijkse werk- en rusttijden worden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, in zijn onderneming dan wel op de bouwplaats vastgesteld.
6. Werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een



werknemer honoreert, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

7. Werknemers van 55 jaar en ouder houden het recht, met gebruikmaking van de hen toekomende vrije dagen, zoals feestdagen, vakantiedagen, roostervrije dagen (en seniorendagen) en voor zover nodig ingekochte of onbetaalde dagen, vier dagen per week te werken. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met eventueel in het bedrijf afgesproken perioden van collectieve bedrijfssluiting, waardoor men uitsluitend als gevolg van de collectieve bedrijfssluiting niet iedere week 4 dagen kan werken.
8. Indien de bedrijfssituatie daarom vraagt, kan het dagvenster zoals bedoeld in het derde lid onder sub b van dit artikel worden verlengd tot 22.00 uur en uitgebreid tot werken op zaterdag. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Verruiming van het dagvenster kan alleen met instemming van de desbetreffende werknemer; en
 - b. Maximaal 3 zaterdagen per jaar zijn werkdagen; en
 - c. Artikel 48 van deze cao is van toepassing als het gemiddeld te werken aantal uren per vier weken (150 uur) wordt overschreden.
 - d. De werkgever die gebruik maakt van het verlengde dagvenster, meldt dit bij het Technisch Bureau Afbouw welke gevestigd is Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag (info@tbafbouw.nl).

Artikel 18A Vierdaagse werkweek werknemer natuursteen van 59 jaar en ouder (t/m 5-7-2016)

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 roostervrije dagen, zoals die zijn geregeld in artikel 26 van deze cao. De benodigde aanvullende verlofdagen worden door de werkgever doorbetaald.
3. Het gaat bij deze regeling om maximaal 22 dagen op kalenderjaarbasis.
4. De werkgever ontvangt vanuit het O&O fonds achteraf per kalenderhalfjaar een tegemoetkoming in de loonkosten ten bedrage van 11 maal de loonsom (plus een tegemoetkoming voor de werkgeverslasten) over een dag.
5. De werkgever dient binnen 6 maanden na afloop van elk kalenderhalfjaar een ondertekende verklaring in te zenden, waaruit blijkt dat de werknemer deelneemt aan de vierdaagse werkweek voor 59 jaar en ouder. Deze verklaring moet ook door de betrokken werknemer zijn ondertekend en dient bij het O&O fonds (www.mijnafbouw.nl) ingediend te zijn, voordat het fonds tot uitbetaling overgaat.
6. Deze regeling is per 5 juli 2016 beëindigd. De werknemer die op die datum en daarna onafgebroken gebruik maakt van deze regeling, behoudt dit recht.
7. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 19 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 18. Bij een verlengde arbeidsduur geldt als overwerk het bepaalde in artikel 18 lid 8 sub c.
2. Overwerk wordt tot een minimum beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
3. Een werknemer kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 20 Verschoven arbeidstijd

1. Van verschoven arbeidstijd is sprake, indien de arbeid niet wordt verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur als bedoeld in artikel 18 lid 3 maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.



2. Wanneer het dagvenster op grond van artikel 18 lid 8 is verlengd, dan is er van verschoven arbeidstijd sprake, indien de arbeid niet wordt verricht binnen het volgens artikel 18 lid 8 afgesproken dagvenster maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
3. De leden 2 en 3 van artikel 19 zijn overeenkomstig van toepassing.

HOOFDSTUK 4 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 22 Aantal vakantie- en verlofdagen

1. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op vakantie en verlof als volgt geregeld:
 - a. Werknemer beneden 18 jaar 29 werkdagen per kalenderjaar
 - b. Werknemer van 18 jaar en ouder 25 werkdagen per kalenderjaar
2. De werknemer heeft recht op doorbetaling door de werkgever van het loon in de zin van artikel 7:639, lid 1 BW over de door hem opgenomen vakantiedagen.
3. Indien in een kalenderjaar het dienstverband korter dan twaalf maanden heeft geduurd, wordt het geldende aantal vakantie- en verlofdagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van dagen worden afgerond op hele dagen.

Artikel 23 Overgangsregeling seniorendagen

1. De werknemer die op 31 december 2015 55 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 12 seniorendagen.
2. De werknemer die op 31 december 2015 57 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 15 seniorendagen.
3. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer een seniorendag opgenomen wordt.
4. Op een seniorendag is de werknemer vrijgesteld van het verrichten van arbeid. De seniorendagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De opbouw van de seniorendagen verloopt volgens kalenderjaren. Seniorendagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW.
5. De werkgever betaalt over deze seniorendagen 90% van het overeengekomen loon door. De pensioenopbouw van de werknemer blijft gebaseerd op 100% van het overeengekomen loon.
6. Het O&O fonds vergoedt aan de werkgever de loonkosten van de opgenomen seniorendagen voor aanbouwwerknemers. De loonkosten van de opgenomen seniorendagen die in een kalenderjaar zijn gemaakt dienen door de werkgever binnen 6 maanden na het verstrijken van dat kalenderjaar worden gedeclareerd bij het O&O fonds (www.mijnafbouw.nl) met het daartoe bestemde formulier. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
7. Dit artikel geldt niet voor werknemers in het natuursteenbedrijf.

Artikel 23A Overgangsregeling seniorendagen natuursteen

1. De werknemer die op 31 december 2016 53 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 1 seniorendag.
2. De werknemer die op 31 december 2016 54 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 2 seniorendagen.
3. De werknemer die op 31 december 2016 55 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 13 seniorendagen.
4. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer een seniorendag opgenomen wordt.
5. Op een seniorendag is de werknemer vrijgesteld van het verrichten van arbeid. De seniorendag moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De opbouw van de seniorendagen verloopt volgens kalenderjaren. Seniorendagen zijn géén vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW.



6. De werkgever betaalt over deze senioredagen 90% van het overeengekomen loon door. De pensioenopbouw van de werknemer blijft gebaseerd op 100% van het overeengekomen loon.
7. Het O&O fonds vergoedt aan de werkgever de loonkosten van de opgenomen senioredagen voor aanbouwwerknemers. De loonkosten van de opgenomen senioredagen die in een kalenderjaar zijn gemaakt dienen door de werkgever binnen 6 maanden na het verstrijken van dat kalenderjaar worden gedeclareerd bij het O&O fonds (www.mijnafbouw.nl) met het daartoe bestemde formulier. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
8. Dit artikel geldt uitsluitend voor werknemers in het natuursteenbedrijf.

Artikel 24 Vakantie

1.
 - a. De werknemer heeft recht op minstens drie weken aaneengesloten zomervakantie.
 - b. Wanneer de werknemer gedurende een langere periode vakantie wil nemen, moet de werknemer daarover voor 1 april van ieder jaar in overleg treden met zijn werkgever. Voor zover bedrijfseconomische redenen geen belemmeringen opleveren, honoreert de werkgever een tijdig verzoek.
 - c. Wanneer de werknemer gedurende een vastgestelde vakantieperiode ziek was, moet hem alsnog verlof worden gegeven waarbij de niet genoten vakantiedagen alsnog worden opgenomen. De werkgever en werknemer zijn verplicht binnen twee maanden na afloop van de ziekte hierover in overleg te treden. De werknemer dient hierbij artikel 3 van het Reglement ziekteverzuim in acht genomen te hebben.
 - d. De vakantieperiode wordt tijdig en in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
2. De werknemer heeft het recht al zijn vakantiedagen op te nemen in het desbetreffende vakantiejaar. De aanspraak op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. De werknemer heeft met ingang van 1 juli 2018 het recht één bovenwettelijke vakantiedag aan de werkgever te verkopen. De werkgever betaalt hem per dag de loonwaarde. Eén dag kost 0,38314% van het jaarloon.

Artikel 25 Feestdagen

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, wordt ter compensatie op een andere dag vrijaf gegeven.
2. De werknemer heeft het recht op vrijaf op Goede Vrijdag en op 1 mei door het opnemen van een verlofdag/roostervrije dag mits 14 dagen van tevoren bij de werkgever gemeld.
3. In een jaar dat de wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) vijf verplichte verlofdagen/roostervrije dagen vergt, hebben de werknemers recht op één verlofdag extra.
4. *Verplichte verlofdagen*
 - a. Als verplichte verlofdagen/roostervrije dagen in 2018 zijn aangewezen 27 en 28 december 2018.
 - b. Als verplichte verlofdagen/roostervrije dagen in 2019 zijn aangewezen de vrijdag na Hemelvaartsdag, alsmede 27 december 2019.
5. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen om door te werken tijdens de verplichte verlofdagen/roostervrije dagen in december onder voorwaarde dat deze verlofdagen/roostervrije dagen op een ander tijdstip opgenomen kunnen worden.

Artikel 26 Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn dagen, waarop niet gewerkt wordt.
2.
 - a. De werknemer bouwt gedurende de eerste vijftig weken per kalenderjaar per vijf weken één roostervrije dag op.
 - b. In een tijdsbestek van vijf weken wordt één roostervrije dag vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, bij voorkeur op de maandag dan wel op de vrijdag.
 - c. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.



- d. Teveel genoten roostervrije dagen kunnen niet worden verrekend bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
 - e. Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
 - f. Dit lid geldt niet voor het natuursteenbedrijf.
3. Eenmaal in de vijf jaar is 5 mei een nationale feestdag. In dat geval is 5 mei een collectieve roostervrije dag. De werknemer behoudt gedurende deze dag recht op het loon als bedoeld in artikel 639 lid 1 BW. Gedurende de andere vier jaar heeft de werknemer het recht op die datum zelf een roostervrije dag op te nemen.
4. a. De werknemer die werkzaam is in het natuursteenbedrijf heeft recht op 1½ roostervrije dag per drie maanden.
b. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld wanneer de roostervrije dag, voor afloop van de desbetreffende periode, door de werknemer kan worden opgenomen.
c. Wanneer de werknemer een gedeelte van de driemaandenperiode in dienst is, heeft hij recht op:
– een dienstverband van 1½ maand of langer: 2 dagen
– bij een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 1½ maand: 1 dag
– bij een dienstverband korter dan 1 maand: geen roostervrije dag.
d. Dit lid geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.
5. a. De werkgever betaalt aan de werknemer over de roostervrije dag het vast overeengekomen loon.

Artikel 27 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer moet worden bevestigd.
2. Aan de werknemer wordt jaarlijks een vakantietoeslag betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziektewet, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven. Het bepaalde in artikel 16 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag is op het voorgaande onverminderd van toepassing.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.

Artikel 28 Kort verzuim

1. In de in lid 2 te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur wordt aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon doorbetaald.
2. Gebeurtenissen en tijdsduur als genoemd in lid 1:
 - a. overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer: maximaal 10 dagen;
 - b. huwelijk inclusief ondertrouwen van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders: 2 dagen;
 - d. het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers vanaf 3 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd: maximaal 3 dagen;
 - e. overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, als de uitvaart wordt bijgewoond: maximaal 3 dagen;
 - f. bevalling van de echtgenote van de werknemer: 4 dagen minus de dagen in het weekend en de feestdagen; de werknemer behoudt altijd recht op 2 werkdagen verzuim;
 - g. 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, ouder of schoonouder: 1 dag;
 - i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgroot-



- ouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot: 1 dag;
- j. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - k. verhuizing, als de verhuizing nodig is in verband met de dienstbetrekking: 1 dag;
 - l. militaire keuring of herkeuring: maximaal 1 dag;
 - m. als een werknemer door zijn arts wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau: maximaal 1 dag per bezoek;
 - n. militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur: maximaal 4 ½ uur;
 - o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij bezoek aan huisarts, tandarts, medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering:
 - maximaal 2 uur als de werknemer woont in de plaats waar het werkobject gelegen is;
 - maximaal 3 uur als de werknemer woont in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is;
 - p. het uitoefenen van het actieve kiesrecht: maximaal 2 uur;
 - q. het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep: maximaal 2 uur;
 - r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid: duur van het verzuim; de reiskosten worden vergoed als de werknemer op verzoek van de werkgever, de arbodienst of in het kader van het BGD-pakket de arbodienst bezoekt.

Artikel 30 Ouderschapsverlof

De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 8 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof moet worden opgenomen door middel van hele dagen.

Artikel 31 Palliatief verlof

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

Artikel 32 Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 33 Declaratieregeling verlof

Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde vast overeengekomen loon, vakantiewaarde en werkgeverslasten declareren bij het O&O fonds (www.mijnafbouw.nl), onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeclaratiereglement).

HOOFDSTUK 5 LOON AFBOUWWERKNEMERS

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op uta-werknemers.

Artikel 34 Algemeen

1. Het loon wordt uitsluitend per week, vierwekelijks of per maand per bank uitbetaald.
2. Bij de loonbetaling wordt aan de werknemer een schriftelijke specificatie verstrekt van:
 - a. brutoloon, verdeeld in garantieloon, prestatiebeloning, overuren, reisen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze cao;
 - c. hetgeen de werkgever ten behoeve van de werknemer verschuldigd is aan:
 - de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid;
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
 - premie inzake de Collectieve verzekering fysiotherapie;
 - premie inzake de verzekering Voorzieningen bij ongeval;



- door afdracht van het verschuldigde bedrag aan APG.
- d. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om binnen 12 weken eventuele bezwaren tegen de loonspecificatie kenbaar te maken bij de werkgever.
 4. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden bij de laatste loonbetaling aan de werknemer de werkgeversverklaring ingevolge de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te overhandigen.
 5. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden, na afloop van elk kalenderjaar verstrekt de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in zijn dienst zijn, of in dat kalenderjaar in zijn dienst zijn geweest, een opgave van het in dat jaar door hem betaalde brutoloon, en ingehouden belastingen en premies.
 6. De werkgever is verplicht administratieve medewerking te verlenen, zodat de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen aan de Levensloopregeling.

Artikel 35 Groepsindeling en functie-omschrijvingen

Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Groep 1 omvat:

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

Groep 2

Vervallen.

Groep 3 omvat:

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

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

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

Vloerenlegger Terrazzobedrijf: een werknemer van 21 jaar en ouder die werkzaam is in het terrazzobedrijf en is belast met het zo nodig volgens tekening leggen van alle soorten vloeren bestaande uit species als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

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

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

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

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

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

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

Opperman Terrazzo: een werknemer van 21 jaar en ouder die is belast met het samenstellen en mengen van bestanddelen voor het vervaardigen van producten, als genoemd in artikel 2 lid 5 van deze cao.

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

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

Groep 4 omvat:

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



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

Steengassteller: een werknemer van 22 jaar en ouder die is belast met het eventueel van tekening maken, zowel met de hand als met behulp van mechanische middelen, van alle voorkomende metaal-, gaas-, rietmat- en soortgelijke gaas- en matconstructies dienende tot een hechtgrond voor verdere afwerking en die voorts de bijbehorende werkzaamheden als betonstaal knippen, buigen, aanbrengen en vlechten, verricht.

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

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

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

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

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

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

Artikel 35A Functie-indeling en loongroepen natuursteenbedrijf

Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

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 de artikelen 69 en 73 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 (artikelen 69 en 73) 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.

Basisoperator: werknemer die op aanwijzing machinaal natuursteen bewerkt.

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.

Machine-operator: werknemer die zelfstandig machinaal natuursteen bewerkt en zijn werkzaamheden zelf voorbereidt.

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.

Artikel 36 Garantielonen

Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

1. Weekuren en uurlonen volwassenen

b. Weeklonen en uurlonen volwassenen in € vanaf 1 juli 2018

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	534,00	14,24
1 jaar werkervaring	543,75	14,50
2 jaar werkervaring	567,00	15,12
3 jaar werkervaring	591,00	15,76
4 jaar werkervaring of meer	591,00	15,76

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	534,00	14,24
1 jaar werkervaring	567,00	15,12
2 jaar werkervaring	592,50	15,80
3 jaar werkervaring	618,75	16,50
4 jaar werkervaring of meer	644,25	17,18

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	534,00	14,24
1 jaar werkervaring	587,25	15,66
2 jaar werkervaring	614,25	16,38
3 jaar werkervaring	640,50	17,08
4 jaar werkervaring of meer	667,50	17,80



c. Weeklonen en uurlonen volwassenen in € vanaf 1 januari 2019

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	542,25	14,46
1 jaar werkervaring	552,00	14,72
2 jaar werkervaring	576,00	15,36
3 jaar werkervaring	600,00	16,00
4 jaar werkervaring of meer	600,00	16,00

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	542,25	14,46
1 jaar werkervaring	575,25	15,34
2 jaar werkervaring	601,50	16,04
3 jaar werkervaring	627,75	16,74
4 jaar werkervaring of meer	654,00	17,44

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	542,25	14,46
1 jaar werkervaring	596,25	15,90
2 jaar werkervaring	623,25	16,62
3 jaar werkervaring	650,25	17,34
4 jaar werkervaring of meer	677,25	18,06

d. Weeklonen en uurlonen volwassenen in € vanaf 1 mei 2019

Groep 1:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	550,50	14,68
1 jaar werkervaring	560,25	14,94
2 jaar werkervaring	585,00	15,60
3 jaar werkervaring	609,00	16,24
4 jaar werkervaring of meer	609,00	16,24

Groep 3:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	550,50	14,68
1 jaar werkervaring	584,25	15,58
2 jaar werkervaring	610,50	16,28
3 jaar werkervaring	637,50	17,00
4 jaar werkervaring of meer	663,75	17,70

Groep 4:	Weekloon	Uurloon
zonder werkervaring	550,50	14,68
1 jaar werkervaring	605,25	16,14
2 jaar werkervaring	632,25	16,86
3 jaar werkervaring	660,00	17,60
4 jaar werkervaring of meer	687,75	18,34

2. Uurloon Jeugdigen (37 ½ uur)

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

Ervaringstabel:	
geen ervaring	84%
1 jaar ervaring	88%
2 jaar ervaring	92%
3 jaar ervaring	96%
4 jaar ervaring	100%

Ervaringstabel:

5 jaar ervaring

104%

- a. De werkgever is bevoegd de verhoging van het uurloon in twee termijnen van 50% te doen plaatsvinden, telkens wanneer de werknemer een half jaar ouder is geworden en zijn vordering in vakkennis dit toelaat. Bij het vaststellen van het garantieloan zijn werkgevers- en werknemersorganisaties ervan uitgegaan dat bij toepassing daarvan door de werkgevers geen wijziging wordt gebracht in de met betrokken werknemers overeengekomen prestatiebeloning.
- c. Jeugdloon in € vanaf 1 juli 2018

Functiegroep 1

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
Leeftijd					
16 jaar	5,96				
17 jaar	6,62	6,94			
18 jaar	7,94	8,32	8,70		
19 jaar	9,26	9,70	10,14	10,60	
20 jaar	10,60	11,10	11,60	12,10	12,60

Functiegroep 3

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
Leeftijd						
16 jaar	6,50					
17 jaar	7,22	7,56				
18 jaar	8,66	9,08	9,48			
19 jaar	10,10	10,58	11,06	11,54		
20 jaar	11,54	12,10	12,64	13,20	13,74	
21 jaar	12,98	13,60	14,22	14,84	15,46	16,08

Functiegroep 4

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
Leeftijd						
16 jaar	6,72					
17 jaar	7,48	7,84				
18 jaar	8,98	9,40	9,82			
19 jaar	10,46	10,96	11,46	11,96		
20 jaar	11,96	12,54	13,10	13,68	14,24	
21 jaar	13,46	14,10	14,74	15,38	16,02	16,66

- d. Jeugdloon in € vanaf 1 januari 2019

Functiegroep 1

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
Leeftijd					
16 jaar	6,04				
17 jaar	6,72	7,04			
18 jaar	8,06	8,44	8,84		
19 jaar	9,40	9,86	10,30	10,76	
20 jaar	10,76	11,26	11,78	12,28	12,80

Functiegroep 3

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
Leeftijd						
16 jaar	6,60					
17 jaar	7,32	7,68				
18 jaar	8,78	9,20	9,62			
19 jaar	10,26	10,74	11,24	11,72		

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
20 jaar	11,72	12,28	12,84	13,40	13,96	
21 jaar	13,18	13,82	14,44	15,06	15,70	16,32

Functiegroep 4

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	6,82					
17 jaar	7,58	7,94				
18 jaar	9,10	9,54	9,96			
19 jaar	10,62	11,12	11,64	12,14		
20 jaar	12,14	12,72	13,30	13,88	14,44	
21 jaar	13,66	14,30	14,96	15,60	16,26	16,90

e. Jeugdloon in € vanaf 1 mei 2019

Functiegroep 1

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar
16 jaar	6,14				
17 jaar	6,82	7,14			
18 jaar	8,18	8,58	8,96		
19 jaar	9,54	10,00	10,46	10,92	
20 jaar	10,92	11,44	11,96	12,48	13,00

Functiegroep 3

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	6,70					
17 jaar	7,44	7,78				
18 jaar	8,92	9,34	9,78			
19 jaar	10,40	10,90	11,40	11,90		
20 jaar	11,90	12,46	13,02	13,60	14,16	
21 jaar	13,38	14,02	14,66	15,30	15,94	16,56

Functiegroep 4

Ervaring	Geen	1 jaar	2 jaar	3 jaar	4 jaar	5 jaar
16 jaar	6,94					
17 jaar	7,70	8,06				
18 jaar	9,24	9,68	10,12			
19 jaar	10,78	11,30	11,82	12,32		
20 jaar	12,32	12,92	13,50	14,08	14,68	
21 jaar	13,86	14,52	15,18	15,84	16,50	17,16

3. Algemene loonsverhogingen

- Per 1 juli 2018 worden de garantielonen verhoogd met 3%, het gedeelte van het overeengekomen loon boven het garantieloon wordt verhoogd met 1%. De verhoging van de garantielonen is verwerkt in lid 1 sub b en lid 2 sub c van dit artikel.
- Per 1 januari 2019 worden de garantielonen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub c en lid 2 sub d van dit artikel.
- Per 1 mei 2019 worden de garantielonen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 1 sub d en lid 2 sub e van dit artikel.
- De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid 3 sub b en c werkt door in een eventuele prestatietoeslag bedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

4. Leerlingenlonen (m.u.v. het natuursteenbedrijf)

Voor werknemers die in dienst zijn als leerling zoals bedoeld in artikel 69 en artikel 73 gelden de volgende bruto uurlonen.

b. Leerlingenlonen in € per 1 juli 2018

BBL niveau 2/3	Opleidingsjaar			
Leeftijd	1	2	3	4
16-20 jaar	6,60	8,24	9,34	9,88
21-22 jaar	9,82	9,82	9,89	10,44
23 en ouder	10,44	10,70	11,54	12,08

c. Leerlingenlonen in € per 1 januari 2019

BBL niveau 2/3	Opleidingsjaar			
Leeftijd	1	2	3	4
16-20 jaar	6,68	8,36	9,48	10,04
21-22 jaar			10,03	10,60
23 en ouder	10,60	10,88	11,70	12,26

d. Leerlingenlonen in € per 1 mei 2019

BBL niveau 2/3	Opleidingsjaar			
Leeftijd	1	2	3	4
16-20 jaar	6,78	8,48	9,62	10,18
21-22 jaar			10,18	10,76
23 en ouder	10,76	11,04	11,88	12,44

e. De algemene loonsverhogingen van lid 3 zijn verwerkt in de loontabellen lid 4 a t/m d.

5. Voorlieden

a. Onder voorlieden worden verstaan zij die op een bouwwerk en uitsluitend of tevens in een werkplaats leiding geven aan ten minste vijf werknemers.

b. Voor voorlieden wordt het voor hun groep rechtens geldende garantieloon verhoogd met 20% van het voor hen geldende loon. Deze verhoging kan ten hoogste 25% bedragen.

6. Uurlonen niet genoemde functies

De uurlonen van de niet met name genoemde functies, vallende onder de werkingssfeer van deze cao, worden vastgesteld door cao-partijen.

Artikel 36A Garantie vierweken- en maandlonen natuursteenbedrijf

Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

2. De garantielonen natuursteen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 juli 2018:

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

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.751,34	2.153,58	2.281,84	2.410,05	2.478,57	2.487,37
per maand	1.897,27	2.333,03	2.472,00	2.610,89	2.685,12	2.694,65

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	831,89	901,21	1.022,95	1.108,19	1.083,88	1.174,20
17	55	963,24	1.043,50	1.184,47	1.283,17	1.255,01	1.359,60
18	62,5	1.094,59	1.185,80	1.345,99	1.458,14	1.426,15	1.545,00
19	70	1.225,94	1.328,09	1.507,50	1.633,12	1.597,29	1.730,40
20	80	1.401,07	1.517,82	1.722,86	1.866,43	1.825,47	1.977,60

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.144,77	1.240,17	1.177,32	1.275,43
17	55	1.325,53	1.435,99	1.363,22	1.476,81
18	62,5	1.506,28	1.631,80	1.549,11	1.678,20
19	70	1.687,03	1.827,62	1.735,00	1.879,58
20	80	1.928,04	2.088,71	1.982,86	2.148,09

3. De garantielonen natuursteen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 januari 2019:

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

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.777,61	2.185,88	2.316,07	2.446,20	2.515,75	2.524,68
per maand	1.925,73	2.368,03	2.509,08	2.650,05	2.725,39	2.735,07

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	844,36	914,72	1.038,29	1.124,81	1.100,13	1.191,81
17	55	977,69	1.059,15	1.202,23	1.302,41	1.273,84	1.379,99
18	62,5	1.111,01	1.203,58	1.366,18	1.480,02	1.447,54	1.568,18
19	70	1.244,33	1.348,01	1.530,12	1.657,62	1.621,25	1.756,36
20	80	1.422,09	1.540,59	1.748,71	1.894,42	1.852,86	2.007,26

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.161,94	1.258,77	1.194,98	1.294,56
17	55	1.345,41	1.457,53	1.383,66	1.498,97
18	62,5	1.528,87	1.656,28	1.572,35	1.703,37
19	70	1.712,34	1.855,03	1.761,03	1.907,78
20	80	1.956,96	2.120,04	2.012,60	2.180,31

4. De garantielonen natuursteen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 mei 2019:

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

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.804,27	2.218,67	2.350,81	2.482,89	2.553,49	2.562,55
per maand	1.954,62	2.403,55	2.546,72	2.689,80	2.766,27	2.776,10

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	857,03	928,44	1.053,87	1.141,68	1.116,64	1.209,69
17	55	992,35	1.075,04	1.220,27	1.321,95	1.292,95	1.400,69
18	62,5	1.127,67	1.221,64	1.386,67	1.502,22	1.469,26	1.591,70
19	70	1.262,99	1.368,23	1.553,07	1.682,48	1.645,57	1.782,70
20	80	1.443,42	1.563,70	1.774,94	1.922,84	1.880,65	2.037,37

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.179,37	1.277,66	1.212,91	1.313,98
17	55	1.365,59	1.479,39	1.404,42	1.521,45
18	62,5	1.551,81	1.681,13	1.595,93	1.728,92
19	70	1.738,02	1.882,86	1.787,44	1.936,39
20	80	1.986,31	2.151,84	2.042,79	2.213,02

- In de arbeidsovereenkomst kan ten gunste van de werknemer van het garantieloon worden afgeweken.
- Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15% en maximaal 25% meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waar zijn functie in hoort. Een voorman is een werknemer die leiding heeft aan vijf of meer werknemers.
- De werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen werkzaamheden tegen tarief uitvoeren.
- Algemene loonsverhogingen*
 - Per 1 juli 2018 worden de garantielonen verhoogd met 3%, het gedeelte van het overeengekomen loon boven het garantieloon wordt verhoogd met 1%. De verhoging van de garantielonen is verwerkt in lid 2 van dit artikel.
 - Per 1 januari 2019 worden de garantielonen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 3 van dit artikel.
 - Per 1 mei 2019 worden de garantielonen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 4 van dit artikel.
 - De procentuele verhoging van de garantielonen, zoals bedoeld in lid 8 lid b en c, werkt door in een eventuele prestatietoeslag bedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.



Artikel 37 Prestatiebeloning

De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemers geldende loon een prestatiepremie toe te kennen. Deze premie wordt bij voorkeur uitgedrukt in een percentage van het garantieloon.

Artikel 38 Lichtverzuim

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

Artikel 39 Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt.
2. De werknemer die zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger vertrekt van het werk of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in lid 1 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.
3. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
4. Als in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk vervoegt zonder dat er gewerkt kan worden, moet de werkgever aan de werknemer diens reiskosten vergoeden, zoals staat in de artikelen 52 en 52A.

Artikel 39A Regeling onwerkbaar weer

1. Van de eerste maandag in november van enig jaar tot en met de laatste vrijdag in maart van het daarop volgende jaar, geldt dat bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, de werkgever in afwijking van artikel 7:628 BW en artikel 39 van de deze cao het loon niet doorbetaalt. De werkgever kan namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
2. Het is de werkgever verboden het dienstverband met de werknemer – onder meer wegens werkvermindering – tijdens vorst of de gevolgen van vorst te beëindigen, met uitzondering van beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
3. Als vorstdag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege vorst op het werkobject niet wordt gewerkt en die voldoet aan minimaal één van de volgende normen:
 - de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius; dan wel
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 10.00 uur daaropvolgend $-0,5^{\circ}$ Celsius of lager; dan wel
 - de gemeten temperatuur is om 10.00 uur $-1,5^{\circ}$ Celsius of lager.
4. De werkgever is gehouden aan de betrokken werknemer een aanvulling op de WW-uitkering te betalen tot 100% van het loon.
5. De werkgever doet op de eerste vorstdag conform uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV van het niet kunnen werken door onwerkbaar weer.
6. Ter zake van een vorstdag die bij het UWV wordt gemeld geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.
8. Indien de werkgever geen gebruik maakt van de wettelijke voorziening of de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is artikel 39 onverkort van toepassing.



HOOFDSTUK 6 LOON UTA-WERKNEMERS

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op aanbouwwerknemers.

Artikel 40 Werkzaamheden uta-werknemer

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

Artikel 41 Loon uta-werknemers

Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

1. De werknemer wordt op grond van de door hem structureel verrichte dan wel te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in een functieniveau, zoals aangegeven in artikel 40.
2. Indien een werknemer op tijdelijke basis werkzaamheden verricht, behorend tot een hoger functieniveau dan het functieniveau waarin hij is ingedeeld, heeft de werknemer voor die tijdelijke duur recht op inschaling in het hogere functieniveau met het daarbij behorende maandsalaris.
3. Indien een werknemer structureel werkzaamheden uitoefent, die zijn onder te brengen in twee of meerdere functieladders en dit leidt tot inschaling in meerdere functieniveaus, zal de werknemer voor zijn geheel worden ingedeeld in de hoogste van deze functieniveaus.
4. De werkgever zal aan de werknemer een maandsalaris betalen behorend bij het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld.
5. De werkgever zal aan de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris betalen dat ligt tussen het minimum en maximum van de salarisschaal behorend bij diens functieniveau.

Salarisschalen voor werknemers van 22 jaar of ouder

- b. Per 1 juli 2018 wordt het recht op de volgende maandsalarissen in € verkregen:

Func-tieniveau	Minimum	Maximum
1	1.952,00	2.570,00
2	2.149,00	2.861,00
3	2.394,00	3.236,00
4	2.719,00	3.726,00
5	3.179,00	4.363,00
6	3.693,00	5.199,00

- c. Per 1 januari 2019 wordt het recht op de volgende maandsalarissen in € verkregen:

Func-tieniveau	Minimum	Maximum
1	1.981,00	2.609,00
2	2.181,00	2.904,00
3	2.430,00	3.285,00
4	2.760,00	3.782,00
5	3.227,00	4.428,00
6	3.748,00	5.277,00

- d. Per 1 mei 2019 wordt het recht op de volgende maandsalarissen in € verkregen:

Func-tieniveau	Minimum	Maximum
1	2.011,00	2.648,00
2	2.214,00	2.948,00
3	2.466,00	3.334,00
4	2.801,00	3.839,00
5	3.275,00	4.494,00
6	3.804,00	5.356,00

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

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

7. *Algemene loonsverhogingen*

- Per 1 juli 2018 worden de maandsalarissen verhoogd met 3%, het gedeelte van het overeengekomen loon boven het maandsalaris wordt verhoogd met 1%. De verhoging van de maandsalarissen is verwerkt in lid 5 sub b van dit artikel.
- Per 1 januari 2019 worden de maandsalarissen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de maandsalarissen is verwerkt in lid 5 sub c van dit artikel.
- Per 1 mei 2019 worden de maandsalarissen verhoogd met 1,5%. De verhoging van de maandsalarissen is verwerkt in lid 5 sub d van dit artikel.
- De procentuele verhoging van de maandsalarissen, zoals bedoeld in lid 7 sub b en c, werkt door in een eventuele prestatietoeslag bedrag, tenzij er sprake is van een prestatietoeslag in een vast bedrag.

Artikel 42 Functie- en beloningsstructuur

Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Functieladder 1 Uitvoering

Func-tie-niveau Func-tie-niveau-karakteristiek

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

Functieladder 2 Bedrijfsbureau en tekenkamer

Func-tie-niveau Func-tie-niveau-karakteristiek

- Geeft leiding aan een bedrijfsbureau met 5 à 10 medewerkers, belast met bijvoorbeeld werkvoorbereiding en calculatie en eventueel inkoop voor merendeels middelgrote utiliteitsbouwprojecten of bijvoorbeeld werkvoorbereiding voor grote woningprojecten.
- Werkt vormtekeningen met hoofdmaten uit in bouwkundige detailtekeningen. Vervaardigt bestek

en tekeningen voor verbouwingen, woningbouw of utiliteitsbouw op aanwijzingen.

- 3 Maakt vormtekeningen voor de constructeur. Maakt eenvoudige detailtekeningen en bouwkundige werktekeningen op aanwijzingen.
- 3 Assisteert bij calculatie of werkvoorbereiding, zoals berekening van meer- en minderwerk, materiaal afroepen of bestellen, in detail uittrekken van bestek en tekeningen, werkenadministratie en transportplanning.
Is bijvoorbeeld belast met de coördinatie van maatvoering en controleert activiteiten aan de hand van een draaiboek.
- 2 Tekent schema's, codeert urenbriefjes en dergelijke, verleent assistentie op aanwijzingen van zijn chef.

Functieladder 3 Werkvoorbereiding

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

- 6 Geeft leiding aan een afdeling met 5 à 10 medewerkers (soms in combinatie met calculatie) voor het opzetten en up to date houden van het overall-plan en afgeleide deel- en capaciteitstoewijzingsplannen van grote bouwprojecten. Bepaalt de kostenstand van het werk. Laat afwijkingen signaleren aan de desbetreffende projectleiding en levert alternatieven voor bijstelling van het plan. Onderzoekt alternatieve bouwmethoden.
- 5 Zet bij de aanvang van projecten het projectbewakingssysteem op. Ziet vervolgens toe op overname van de werkzaamheden door een of enkele assistenten. Signaleert op grond van de planning de voortgang en de kosten van middelgrote tot grote werken. Signaleert de knelpunten. Onderzoekt alternatieve werkmethoden. Maakt manurenbegroting, materieelplan, bouwplaatsinrichtingsplan ter bewaking van onderaannemers e.d.
- 4 Verricht (soms bijgestaan door een enkele assistent) de werkvoorbereiding van grote projecten. Is daartoe gedetacheerd op het werk. Verzorgt de planning en de voortgangssignalering of de kostenbewaking. Stelt voor kleine projecten planningen en manurenbegrotingen op. Signaleert aan de leiding de stand van het werk en de toelieferingen, verzorgt soms een deel van de materiaalbestellingen, en de calculatie of werkenadministratie.

Functieladder 4 Calculatie en inkoop

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

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

Functieladder 5 Techniek en huishoudelijke dienst

Functie-niveau Functie-niveau-karakteristiek

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



N.B. de reguliere diplomatoeslag blijft van toepassing.

Funcieladder 6 **Marketing en verkoop**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

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

Funcieladder 7 **Administratie en Receptie**

Funcie-niveau Funcie-niveau-karakteristiek

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

HOOFDSTUK 7 VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Artikel 43 Kledingtoeslag

Goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel wordt door de werkgever beschikbaar gesteld aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 3, leden 2 t/m 7. Voor niet verstrekte bedrijfskleding en veiligheidsschoeisel ontvangt de werknemer een netto vergoeding van € 1,33 per gewerkte dag.

Artikel 44 Gereedschaptoeslag

De werkgever stelt gereedschap ter beschikking aan de werknemers die werkzaamheden verrichten als genoemd in artikel 3, leden 2 t/m 7. Voor het gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer een netto gereedschapstoeslag van € 0,72 per gewerkte dag.



Artikel 45 Diplomatoeslagen

1. De werknemer, die in het bezit is van een afbouw-gerelateerd mbo-diploma niveau 2, uitgereikt door een overheidserkende onderwijsinstelling, heeft recht op een uurloon, dat 5% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantiëuurloon.
2. De werknemer, die in het bezit is van een afbouw-gerelateerd mbo-diploma niveau 3, uitgereikt door een overheidserkende onderwijsinstelling, dan wel een gelijkwaardig diploma, heeft recht op een uurloon, dat 10% hoger is dan het normaal voor deze werknemer geldende garantiëuurloon.
3. Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 45A Diplomatoeslag jeugdige werknemers natuursteenbedrijf

1. De jeugdige werknemer die in opleiding is voor het diploma Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2), 'aspirantgezel steenhouwen', 'gezel in het steenhouwen' (niveau 3) of 'Kaderopleiding Natuursteenbedrijf' (niveau 4) heeft recht op het garantiëloon 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 garantiëloon 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 garantiëloon 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 garantiëloon 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 garantiëloon voor volwassen werknemers met een toeslag van 5%.
4. Onder jeugdige werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt.
5. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf,

Artikel 45B Diplomatoeslag volwassen werknemers natuursteenbedrijf

1. Het garantiëloon 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 garantiëloon 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 garantiëloon 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. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.
6. Onder volwassen werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.
7. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 46 Bedrijfsleermeestertoeslag

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



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

2. Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 47 EHBO-toeslag

De werknemer die een geldig EHBO-diploma heeft, ontvangt een toeslag van € 58,21 per jaar.

Artikel 48 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

1. Bij overwerk kan de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, kiezen voor ofwel beloning van de verrichte overuren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende het aantal uren dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 3 van dit artikel zou ontvangen.
2. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken. Per geval van overwerk geeft hij zijn keuze aan.
3. Als de werknemer kiest voor beloning van overwerk, dan wordt aan hem boven het uurloon uitbetaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 25% uurloon per uur;
 - b. voor elk volgend overuur 50% uurloon.
4. Als de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 3 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.
5. De werkgever geeft aan de gemaakte keuze gevolg.
6. De in dit artikel gegeven keuzemogelijkheid is ook van toepassing voor het werken op zaterdag of zondag.

Artikel 49 Beloning verschoven arbeidstijd

Bij verschoven arbeidstijd wordt uitsluitend het garantie-uurloon met 25% verhoogd van arbeid die is verricht vóór 6.00 uur dan wel na 18.00 uur.

Artikel 50 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Als arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens de uitzondering zoals mogelijk op basis van artikel 18 lid 8 sub b, wordt het uurloon met 50% verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagavond 12 uur en zaterdagavond 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagavond 12 uur en zondagavond 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koningsdag als bedoeld in artikel 1 lid 8 van deze cao.

Artikel 51 Ploegendienst natuursteenbedrijf

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.
3. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.
4. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 51A Dienstjarentoeslag natuursteenbedrijf

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 Bedrijfspensioenfondsen 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.
4. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.
5. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

HOOFDSTUK 8 REISKOSTEN

Artikel 52 Reiskosten

1. De werkgever is verplicht om te zorgen voor een veilig (collectief) vervoermiddel wanneer de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van zijn functie van en naar het werk moet reizen.
2. In dit artikel wordt onder (collectief) vervoermiddel verstaan alle gemotoriseerde voertuigen behalve bromfietsen, snorfietsen, scooters en fietsen.
3. De werknemer heeft recht op een kilometervergoeding van € 0,30 bruto per kilometer wanneer de werkgever niet voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel.
4. De werknemer heeft recht op een vergoeding van € 1,29 per dag voor de eerste 20 kilometer en € 0,11 voor elke meerdere kilometer wanneer de werkgever niet voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en de werknemer gebruik maakt van een eigen bromfiets of scooter.
5. De werknemer heeft recht op een kilometervergoeding van € 0,20 bruto per kilometer wanneer de werkgever voorziet in een (collectief) vervoermiddel zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, maar de werknemer er in overleg met de werkgever voor kiest om gebruik te maken van eigen vervoer.
6. Als naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van het openbaar vervoer, worden tegen overlegging van het vervoerbewijs de reiskosten door de werkgever vergoed. Voor reizen per trein worden de reiskosten voor de tweede klas vergoed.
7. Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever gebruik maakt van zijn eigen auto, is verplicht een inzittendenverzekering af te sluiten. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade aan de auto van de werknemer. Partijen adviseren werknemers een cascoverzekering te nemen.
8. Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 52A Vergoeding reiskosten en reizen natuursteenbedrijf

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt tussen:

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

Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

Reiskosten

1. Wanneer naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van de werkzaamheden, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding.
2. Werknemers die met openbaar vervoer naar het werk gaan (huisadres naar het bedrijf en vice



- versa) zullen de kosten (woon-werk) vergoed krijgen.
3. De werkgever is niet verplicht de vergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
 4. Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.

A. Reiskosten werkverkeer

De vergoeding voor werkverkeer bedraagt:

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

Deze regeling (reiskosten werkverkeer) is van toepassing op het uta-personeel voor zover ten behoeve van de werkzaamheden van het vervoermiddel gebruik wordt gemaakt.

B. Reiskosten woon-werkverkeer

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

Afstand enkele reis per werkdag	bruto vergoeding 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	163,60	177,28
21 t/m 25 kilometer	214,77	232,66
26 of meer	265,91	288,06

- Deze bedragen gelden voor de werknemer met een vijfdaagse werkweek. Bij een kortere arbeidsduur per week geldt een bedrag naar rato.
- De werkgever is niet verplicht de reiskosten- en/of 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

1. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is deze reisurenvergoeding van toepassing.
2. Voor de duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;ontvangt de werknemer van werkgever een vergoeding van € 10,00 bruto per uur, behoudens de eerste 45 minuten van de heenreis en 45 minuten van de terugreis per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Voor de werknemer die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt, geldt dat het eerste halfuur van de heenreis en het eerste halfuur van de terugreis voor eigen rekening zijn, daarna wordt eveneens €10,00 bruto per uur vergoed.
3. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
4. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 2 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 ¾ uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisuren worden als arbeidsuren betaald en de overige reisuren worden als reisuren betaald. Het voorgaande geldt niet wanneer het dagvenster is verruimd.
5. Deze regeling (reisuren) geldt niet voor uta-werknemers natuursteen.

Artikel 53 Verhuiskosten

De werknemer heeft recht op een redelijke vergoeding van verhuiskosten wanneer hij op verzoek van



zijn werkgever in een andere woonplaats arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan én op zijn verzoek verhuist.

Artikel 54 Reisuren

1. Voor de duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c. eigen vervoermiddel;ontvangt de werknemer van de werkgever een vergoeding van € 10,00 bruto per uur, behoudens de eerste 45 minuten van de heenreis en eerste 45 minuten van de terugreis per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Voor de afbouwwerknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt, geldt dat het eerste halfuur van de heenreis en het eerste halfuur van de terugreis voor eigen rekening zijn, daarna wordt eveneens € 10,00 bruto per uur vergoed. De werknemer met een vaste werkplek heeft echter geen recht op deze vergoeding. Voor jeugdigen geldt niet de vergoeding van € 10,00 bruto per uur maar een vergoeding conform de jeugdstaffelpercentages als bedoeld in de artikelen 36 lid 2 en 41 lid 6.
2. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
3. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 $\frac{3}{4}$ uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reisen worden als arbeidsuren betaald en de overige reisen worden als reisen betaald. Het voorgaande geldt niet wanneer het dagvenster, zoals bedoeld in artikel 18 lid 3 sub b, is verruimd.
4. Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 55 Dispensatie reiskosten en reisen

1. De werkgever en voor zover van toepassing de Ondernemingsraad, of de Personeelsvertegenwoordiging, of de Personeelsvergadering kunnen gehoord hebbende het personeel, op bedrijfsniveau een regeling reiskosten/reisen overeenkomen welke afwijkt van de cao. Voor deze regeling moet dispensatie worden aangevraagd bij cao-partijen. Hierbij wordt de aanvraag door cao-partijen marginaal getoetst en wordt vooral gelet op het feit dat het personeel voldoende is gehoord.
2. Artikel 12 van deze cao is van toepassing bij de aanvraag van de dispensatie.

Artikel 56 Reiskosten en reisen bij kort verzuim

1. De werkgever vergoedt in geval van verzuim om de in artikel 28 lid 2 vermelde redenen de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer (tweede klas) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.
2. Afbouwwerknemers hebben alsmede recht op vergoeding van de duur van de reis tegen een vergoeding als bedoeld in artikel 54 lid 1.

Artikel 57 Vergoedingen bij tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat het dagelijks huiswaarts keren onredelijk is, vergoedt de werkgever in overleg met de werknemer de kosten voor behoorlijke voeding en logies bij tijdelijk verblijf elders.
2. Voor de reisen en reiskosten tussen het tijdelijk verblijf en het werk zijn de reiskosten- en reisenregeling van de artikelen 52, 52A (natuursteenbedrijf) en 54 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 58 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan wettelijke bepalingen.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing wanneer:



- a. het vervoer door de werkgever aan derden is opgedragen;
 - b. het vervoer in overleg met de werkgever door een van de in dienst zijnde werknemers wordt uitgevoerd.
3. De werkgever is verplicht zijn aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt aan de werknemers en/of diens nagelaten betrekkingen, in geval van vervoer van zijn werknemers door of vanwege of in opdracht van hem of zijn vertegenwoordiger(s) door verzekering te laten dekken.

Artikel 59 Verhuizingen

Werknemers dienen voorgenomen extreem verre verhuizingen voortijdig met de werkgever te bespreken. Als een werknemer zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een plaats die verder dan 25 kilometer van het werk is gelegen is de werkgever niet gehouden de reiskosten boven de 25 kilometer te vergoeden.

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 60 Arbeidsongeschiktheid

1.
 - a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoeslag. Indien het bedrag dat op grond van het voorgaande wordt doorbetaald aan de werknemer lager zou zijn dan het bedrag waarop de werknemer recht heeft op grond van artikel 7:629 BW, dan moet voor de doorbetaling worden uitgegaan van het laatstgenoemde bedrag.
 - b. Als de werknemer werkt in een prestatiebevorderend systeem, vindt de doorbetaling van loon bij ziekte plaats over het gemiddeld genoten loon in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. De werknemer behoudt in dit geval aanspraak op gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoeslag.
 - c. De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.
 - e. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, als en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.
 - f. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.
2. Als een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het Reglement ziekteverzuim zoals opgenomen in bijlage 6 in acht te nemen.

Artikel 62 Mijn Loopbaan

1. Mijn Loopbaan is belast met de uitvoering van het sectorale loopbaanbeleid.
2. Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor een traject zoals genoemd in lid 3.
3. Door mijn Loopbaan worden de volgende trajecten uitgevoerd:
 - a. Ambitie: het adviseren en begeleiden van werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf waar ze werkzaam zijn ambiëren, maar binnen de Afbouwsector.
 - b. Preventie: het adviseren en begeleiden van werknemers die vanwege hun huidige functie worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid en daarom ander werk zoeken.
 - c. Bevorderen duurzaam inzetbaarheid: het adviseren en begeleiden van werknemers vanaf 55 jaar die in hun huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
 - d. Langdurig zieken: het laten uitvoeren van eerste en/of tweede spoor re-integratietrajecten bij werknemers die langdurig ziek zijn.
4. Voor de financiering van Mijn Loopbaan en de trajecten stellen sociale partners jaarlijks een



budget beschikbaar. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.

5. Op dit artikel en de genoemde trajecten is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 9) van toepassing.

Artikel 63 80/90/100-regeling

1. Indien uit het advies van Mijn Loopbaan en/of uit een PAGO en/of re-integratietraject inzake een werknemer vanaf 55 jaar blijkt dat verkorting van de arbeidsduur in de huidige functie van 100% naar 80% de beste optie is om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden, komt de werknemer in aanmerking voor vrijstelling van het verrichten van arbeid voor één dag per week. Hierbij geldt de 80/90/100-regeling: de werknemer werkt gedurende 80% van zijn werkweek, de werkgever betaalt 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%. Bij deeltijd geldt de regeling naar rato. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar. De ingangleeftijd van deze regeling wordt met ingang van 1 juli 2018 verhoogd van 55 naar 57 jaar.
2. Op lid 1 zijn de algemene loonsverhogingen zoals genoemd in de artikelen 36 lid 4, 36A lid 8 en 41 lid 7 van toepassing.
3. De werkgever kan de loonkosten over de extra verlofdagen declareren bij het O&O fonds.
4. Bij declaratie als bedoeld in lid 3 kan de werkgever niet ook de loonkosten van de extra verlofdagen voor de desbetreffende bouwplaatswerknemer zoals bedoeld in artikelen 23 en 23A declareren bij het O&O fonds.
5. Op de 80/90/100-regeling is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 9) van toepassing.

Artikel 64 Overlijden

1. Als een werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, vergoedt de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het normale adres in Nederland van de betrokkene aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), tenzij bedoelde kosten door een verzekering van de werknemer of door derden worden vergoed.
2. Wanneer een werknemer overlijdt ontvangen de nabestaanden het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder nabestaande verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel, bij ontstentenis van deze, degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet of de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

Artikel 67 Aanvulling pensioenopbouw bij werkloosheid

1. Een werkloze werknemer die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het O&O fonds.
2. De in lid 1 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 9 maanden na aanvang WW te worden aangevraagd.
3. Een gedeeltelijk werkloze werknemer heeft jegens het fonds over elk uur dat hij een deeltijd WW-uitkering ontvangt op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het fonds.
4. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw voor de maximale periode van 130 dagen ontstaan indien na het stoppen van de in lid 1 genoemd voortzetting wegens beëindiging van de uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.



5. Indien er sprake is van herleving van de uitkering heeft desbetreffende werknemer recht op voortzetting over maximaal 130 dagen minus het aantal dagen dat de werknemer tijdens eerdere perioden waarover de herleeftde uitkering werd verstrekt het reeds recht had op voortzetting.
6. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie en is aangewezen op een ZW-uitkering heeft na het verstrijken van het eerste halfjaar recht op basis van lid 1 en indien intreding in de WIA volgt, tevens recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar van lid 1 en intreding in de WIA.
7. De in lid 6 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 3 maanden na aanvang WIA te worden aangevraagd bij APG.
9. Onder een werkloze ondernemer wordt verstaan de werknemer die van de uitvoeringsinstelling op de eerste werkloosheidsdag een uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de Werkloosheidswet ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid, onder b of c van de Ziektewet over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt.

Artikel 68 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO/WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
2. De bedragen van de eindejaarsuitkeringen WAO/WIA zijn als volgt:
 - € 729 bruto bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid;
 - € 579 bruto bij 65 tot 80% arbeidsongeschiktheid;
 - € 466 bruto bij 55 tot 65% arbeidsongeschiktheid;
 - € 370 bruto bij 45 tot 55% arbeidsongeschiktheid;
 - € 295 bruto bij 35 tot 45% arbeidsongeschiktheid.
3. Werknemers die vanaf 1 januari 2016 instromen in de WAO/WIA hebben geen recht op een eindejaarsuitkering.
4. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft.
5. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
6. De eindejaarsuitkering kan tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar worden aangevraagd met inachtneming van lid 4.
7. Dit artikel geldt niet voor het natuursteenbedrijf.

Artikel 68A Eindejaarsuitkering natuursteenbedrijf

1. De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een natuursteenbedrijf 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.
2. De bedragen van de eindejaarsuitkeringen 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 40% arbeidsongeschiktheid.
3. Werknemers die na 31 december 2015 instromen in de WAO hebben geen recht op een eindejaarsuitkering.
4. Personen waarvan de WAO-uitkering na 1 januari 2017 herleeft hebben geen recht op de eindejaarsuitkering.



5. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft.
6. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
7. De eindejaarsuitkering kan tot en met 31 maart van het daarop volgende jaar worden aangevraagd met inachtneming van lid 5.
8. Dit artikel geldt uitsluitend voor het natuursteenbedrijf.

HOOFDSTUK 10 VAKONDERWIJS EN BIJSCHOLING

Artikel 69 De vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepspraktijkvorming bevorderen. Daartoe gaat de werkgever zoveel mogelijk voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die geen afgeronde vakopleiding hebben een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) aan op de voorwaarden waaronder de vakopleiding conform de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) is georganiseerd.
2.
 - a. Voor het afsluiten van een BPVO is het vereist dat er tussen deze werkgever en werknemer ook een arbeidsovereenkomst bestaat.
 - b. Een werkgever kan er conform artikel 73 ook voor kiezen om een leerling op te leiden dat in dienst is van en een arbeidsovereenkomst heeft met een samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband draagt dan de verantwoordelijkheid voor de arbeidsovereenkomst en de opleidingsgarantie van de leerling.
3. Onverminderd het bepaalde in de BPVO en met inachtneming van de artikel 72 en 73 is de werknemer voor wie een BPVO is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van zijn werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het aanvullend (theoretisch en praktisch) onderwijs te volgen.
4. Onverminderd het bepaalde in de BPVO en met inachtneming van de artikel 72 en 73 is de werkgever verplicht de werknemer met wie hij een BPVO als bedoeld in lid 1 heeft afgesloten, in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot het bijwonen van het aanvullend theoretisch en praktisch onderwijs, ook als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd;
 - b. werknemers, die aanvullend theoretisch onderwijs volgen aan avondonderwijsinstellingen, in de gelegenheid te stellen op de dagen dat zij naar de onderwijsinstelling moeten het werk zoveel eerder te beëindigen als nodig moet worden geacht;
 - c. tot het afleggen van examens en andere activiteiten, welke in het belang van de opleiding nodig worden geacht door de opleidingsorganen als bedoeld in lid 1. Een en ander onder voorbehoud, dat betrokkene bij zijn indiensttreding aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij voor een bepaald diploma studeert;
 - d. als een werknemer examen doet voor een diploma en/of certificaat voor een (deel) kwalificatie van de Exameninstelling Savantis of een daarmee door of namens partijen gelijk te stellen instelling ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs, over het daaruit voortvloeiende verzuim; dit geldt voor de basisberoepsopleiding en de vakopleiding (oftewel: MBO-niveau 2 en 3).
5. De werkgever is verplicht aan de werknemer, die de basisberoepsopleiding (bbl-2) of de (voortgezette) vakopleiding (bbl-3) volgt, een werkgarantie te bieden voor de duur van ten minste een jaar, die kan worden verlengd voor de duur van een jaar. De maximale duur van de werkgarantie is twee jaar met de mogelijkheid van verlenging met een jaar. Als de BPVO eindigt, eindigt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst.
6. De werknemer ontvangt het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 4. Dit lid geldt niet voor het natuursteenbedrijf. Voor leerlingen van de sector natuursteen gelden de lonen van artikel 36A.
7. Het dienstverband van de werknemer met een BPVO kan worden beëindigd, ook gedurende de looptijd van de overeenkomst, als diens gedrag in de werksituatie daartoe aanleiding geeft en ook de directeur van het UWV, dan wel de kantonrechter daar voldoende redenen toe aanwezig acht. In dat geval wordt de BPVO één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst beëindigd.



Artikel 70 Scholing

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten, zal de betreffende werknemer het werk zoveel eerder mogen beëindigen als, afhankelijk van de afstand, voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is.
2. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd wordt nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Artikel 71 Buitenlandse diploma's

Vergelijkbare diploma's van stukadoors-, afbouw- en terrazzo-opleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Artikel 72 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 22, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

Artikel 73 Vakopleiding via samenwerkingsverbanden

1. Door sollicitatie of aanmelding bij een samenwerkingsverband of ROC kan een mbo-opleiding in de afbouw worden gevolgd. Een diagnostische periode van twee weken maakt deel uit van de sollicitatie/aanmeldingsprocedure. Aan de hand van de diagnostische toets wordt bepaald of de kandidaat-leerling kan worden toegelaten tot de opleiding.
2. Een persoonlijk opleidingsplan wordt opgesteld wanneer de kandidaat-leerling tot de opleiding kan worden toegelaten. In het persoonlijke opleidingsplan wordt de leerroute uitgezet. Er zijn drie leerroutes:
 - a. De leerling is volledig geschikt bevonden voor de opleiding, wordt ingeschreven voor een bbl-opleiding en treedt op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband draagt zorg voor 15 dagen aanvullende praktijk-scholing bij aanvang van en/of verspreid over de duur van de opleiding. Gedurende de aanvullende praktijkscholing ontvangt de leerling geen loon. De leerling wordt geplaatst bij een leerbedrijf dat is aangesloten bij het samenwerkingsverband en ontvangt het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 4. De leerling die wordt geplaatst bij een natuursteenbedrijf ontvangt niet het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 4.
 - b. De leerling is nog niet geschikt bevonden voor instroom in de bbl-opleiding en heeft eerst nog extra aanvullende praktijkscholing nodig. De opleiding begint met een aanvullende praktijk-scholing van maximaal 3 maanden bij het samenwerkingsverband. Gedurende deze periode ontvangt de leerling een stagevergoeding voor de dagen dat hij stage loopt bij een erkend leerbedrijf.
 - Wanneer de aanvullende praktijkscholing met succes wordt doorlopen, kan de leerling worden ingeschreven voor de bbl-opleiding, in dienst treden bij het samenwerkingsverband en worden geplaatst bij een leerbedrijf dat is aangesloten bij het samenwerkingsverband. De leerling die in dienst is van het samenwerkingsverband ontvangt het leerlingenloon als bedoeld in artikel 36 lid 4.
 - Wanneer de aanvullende praktijkscholing niet met succes wordt doorlopen, wordt de vakopleiding bij het samenwerkingsverband beëindigd.
 - c. De leerling is geschikt voor de opleiding maar heeft nog onvoldoende vaktechnische achtergrond. De leerling wordt ingeschreven voor de reguliere bol-opleiding. Afhankelijk van de ontwikkeling van de leerling kan de leerling op individuele basis in het tweede of ten minste in het derde leerjaar bij de bbl-opleiding worden ingeschreven en in dienst treden bij het samenwerkingsverband.
3. Tussen het samenwerkingsverband en de leerling die een bbl-opleiding gaat volgen worden een



arbeidsovereenkomst en beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) gesloten. Wanneer de BPVO eindigt, eindigt van rechtswege ook de arbeidsovereenkomst.

4. Artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die tussen de leerling en het samenwerkingsverband is gesloten en uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van educatie.
5. In relatie tot de samenwerkingsovereenkomst tussen de samenwerkingsverbanden en Savantis worden afspraken gemaakt over de opleidingsmethodiek, de hoogte van de stagevergoeding voor bbl-leerlingen zonder dienstverband en bol-leerlingen, alsmede de uitleentarieven die in rekening worden gebracht door samenwerkingsverbanden aan de leerbedrijven.

Artikel 74 Bijscholing

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

Artikel 75 Bedrijfs cursussen

1. De werknemer is verplicht, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd te volgen, wanneer dit bij de aanstelling is overeengekomen. De inhoud van deze cursussen moet gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Als een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan neemt de werkgever ten minste 2/3 van de cursuskosten voor zijn rekening, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

HOOFDSTUK 11 VAKBONDSACTIVITEITEN

Artikel 77 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever eenmaal per jaar een vergoeding van € 60,- netto in de kosten van de vakbondscontributie die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van een werknemersorganisatie waaruit blijkt dat de contributie is betaald.

HOOFDSTUK 12 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 78 Bijzondere bepalingen arbeidsomstandigheden

1. Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmerskorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.
2. Het is de werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
3. Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
4. Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.
5. De werkgever kan de werknemer niet verplichten te werken op stelten.
6. Wanneer de werknemer met een functie in het natuursteenbedrijf bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een beschermende hoofdkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.

Artikel 79 Stichting Vollandis

1. De werknemers en werkgevers hebben recht op de informatie, voorlichting van Vollandis, op het gebied van de veiligheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in de bedrijfstak.



2. De werknemers hebben recht op het door Vollandis vastgestelde individugericht pakket preventiezorg. Aan dit pakket wordt uitsluitend uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten met een samenwerkingsovereenkomst met Vollandis en die daarmee voldoen aan door Vollandis te stellen kwaliteitseisen. Voor de inhoud van het individugericht pakket preventiezorg wordt verwezen naar bijlage 7 bij deze cao.

Artikel 82 Veiligheid

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkranen of andere hijsinstallaties worden door de werkgever of, indien afgesproken, door de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever geeft op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan dat het dragen van de helmen verplicht is. Iedere werknemer tekent voor ontvangst van de veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal en draagt zorg.
2. De werkgever treft in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne. Ook bij toepassing van de overblijvende richtlijnen van de Commissie Hygiënische Voorzieningen (privaten, urinoirs, rijwielberging en drinkwatervoorzieningen), overlegt de werkgever met de werknemers in zijn onderneming.
3. De werkgever maakt in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleed- en wasgelegenheid.
4. De werkgever zorgt voor goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips- en gasbetonblokken te weten:
 - stofkapjes voor fijnstof in combinatie met stofbril, dan wel stofkaphelm;
 - doelmatige gehoorbescherming.
5. De werkgever zorgt voor de verstrekking van deugdelijke beschermingsmiddelen aan de wand- en plafondspuiter, zoals een koolstofmasker en doelmatige gehoorbeschermers.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen en tijdelijk andere werkzaamheden verrichten.
7. Werknemers kunnen in het kader van 'Verder met Vakmanschap' een cursus volgen over arbeidsomstandigheden. Deze cursus wordt opgezet door Savantis. De werknemer die een dergelijke cursus heeft gevolgd, dan wel wil volgen, kan in overleg met de werkgever worden benoemd tot coördinator voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Als dit overleg niet tot een dergelijke benoeming leidt, kan de werknemer een beroep doen op de door cao-partijen ingestelde arbocommissie.
8. Als de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.30 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2, moet naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan inroepen.
9.
 - a. De werkgever is verplicht de werknemer de persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen die worden genoemd in de arbocatalogi afbouw en natuursteen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld.
 - b. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:
 - 1e overtrading schriftelijke waarschuwing
 - 2e overtrading boete van netto € 11,-
 - 3e overtrading e.v. boete van netto € 22,-
 - c. Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag.
 - d. Als ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon.



- e. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor re-integratiedoeleinden.

Artikel 83 Arbeidsongeschikte werknemers in de onderneming

De werkgever is verplicht minimaal 5% van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers

Artikel 84 Tochtvrije arbeid

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

BIJLAGE 3 VAN TOEPASSING ZIJNDE BEPALINGEN INZAKE BUITENLANDSE WERKNEMERS, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 4 VAN DEZE CAO.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 18 De arbeidsduur

- Lid 1
- Lid 3 sub a en b, lid 5, lid 6 en lid 8.
- Voor lid 5 is de toestemming van de ondernemingsraad niet aan de orde.

Artikel 19 Overwerk

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

Artikel 28 Kort verzuim

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

- Lid 2 sub o voor zover het de medische keuring in het kader van de WAO/WIA betreft.
- Lid 2 sub p.

Artikel 54 en 54 onderdeel C Reisure

Onder de duur van de reis als bedoeld in artikel 54 lid 1 en 54 onderdeel C lid 2 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug.

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

Artikel 22 Aantal verlofdagen

Artikel 24 Vakantie

- Lid 1
- Lid 2, voor zover het gaat om het recht op 3 weken aaneengesloten vakantie.
- Lid 3



Artikel 25 feestdagen

Artikel 26 Roostervrije dagen

Artikel 27 Vakantietoeslag.

Artikel 31 Palliatief verlof

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

Artikel 34 Algemeen

- Lid 1.

Artikel 35 Groepsindeling en functieomschrijvingen

Artikel 35A Functie-indeling en loongroepen natuursteenbedrijf

Artikel 36 Garantielonen

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

- Lid 2 sub a.

Artikel 36A Garantie vierweken- en maandlonen natuursteenbedrijf

Artikel 37 Prestatiebeloning

Artikel 41 Loon uta-werknemers

Artikel 42 Functie- en beloningsstructuur

Artikel 43 Kledingtoeslag

Artikel 44 Gereedschaptoeslag

Artikel 48 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 49 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 50 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

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

Voor de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers wordt verwezen naar artikel 5 van deze cao en naar de cao voor uitzendkrachten.

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 38 Lichtverzuim

Artikel 39 Onwerkbaar weer

Artikel 78 Bijzondere bepalingen arbeidsvoorwaarden

Artikel 79 Stichting Vollandis

- Lid 1 en 3.

Artikel 82 Veiligheid

- Lid 1 t/m 7.
- Lid 9.



Artikel 84 Tochtvrije arbeid

- Lid 1 en 2.

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 13 lid 1

2. Arbeid

Artikel 14 lid a t/m d

3. Loon

Artikel 34 lid 2 sub a

4. Arbeidsomstandigheden

Artikel 79

Artikel 81

BIJLAGE 4 NORMREGELING ARBEIDSTIJDEN, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 18 LID 1 VAN DEZE CAO.

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder Deze arbeidstijden gelden niet voor het natuursteenbedrijf	
Onderwerp	Normregeling
minimum rusttijden	
wekelijkse rust.	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid	
arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeels-vertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije dagen per 13 weken
maximum arbeidstijden (structureel)	
arbeidstijd per dienst	9 uur
arbeidstijd per week	45 uur
arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Aanvullende regels als er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)	
minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur.	14 uur
minimum rust na 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten	48 uur
maximum arbeidstijd per nachtdienst.	8 uur



Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder
Deze arbeidstijden gelden niet voor het natuursteenbedrijf

Onderwerp	Normregeling
maximum arbeidstijd per 13 weken.	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
maximum aantal nachtdiensten.	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 als de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)	
arbeidstijd per dienst	11 uur
arbeidstijd per week	54 uur
arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
maximum arbeidstijd inclusief reistijd en pauze	11½ uur
Aanvullende regels bij overwerk als er sprake is van nachtdiensten	
maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur
maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)	
arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur
arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

Consignatie/bereikbaarheidsdienst (werknemers van 18 jaar of ouder)
Deze arbeidstijden gelden niet voor het natuursteenbedrijf

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

Normen arbeidstijden voor werknemers van 16 of 17 jaar
Deze arbeidstijden gelden niet voor het natuursteenbedrijf

Onderwerp	Normregeling
Bijzondere bepaling als arbeid wordt verricht	
gelijkstelling met arbeidsrust	schooltijd = arbeidstijd
Minimum rusttijden	
wekelijkse rust	36 uur per periode van 7 x 24 uur
dagelijkse rust	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 en 06.00 uur, hetzij 23.00 en 07.00 uur is begrepen
Zondagsarbeid	
arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij: (uitzondering 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit; (uitzondering 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk achten en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.
zondagsrust	4 vrije zondagen per 13 weken; als op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij.
Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel)	
arbeidstijd per dienst	9 uur
arbeidstijd per week	45 uur
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
arbeidstijd per dienst > 4¼ uur	½ uur
arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten



Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder
Deze arbeidstijden gelden uitsluitend voor het natuursteenbedrijf

Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur 11 uur in geval van incidenteel overwerk
	per week	45 uur 54 uur in geval van incidenteel overwerk
	per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) gemiddeld 54 uur per week (216 uur) in geval van incidenteel Overwerk
	per week per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur) gemiddeld 45 uur in geval van incidenteel overwerk
Rusttijden		
	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur of 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Pauze		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten
	bij > 8 uur arbeid per dienst	45 minuten waarvan 30 minuten aaneengesloten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	60 minuten, waarvan 30 minuten aaneengesloten
Zondagsarbeid		
	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: – het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit – de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, of bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt
	vrije zondagen	ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken
Nachtarbeid		
nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	arbeidstijd per dienst	8 uur 9 uur indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per 13 weken (520 uur) geldt ook als sprake is van overwerk
	rusttijd na nachtdienst geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	14 uur
	rusttijd na een reeks (3 of meer) nachtdiensten	48 uur
	max. achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
	max. aantal	10 nachtdiensten per 4 weken of 25 nachtdiensten per 13 weken (16 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Consignatie		
	consignatieverbod	per 4 weken 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur zonder consignatie geen consignatie vóór en ná een nachtdienst



Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder Deze arbeidstijden gelden uitsluitend voor het natuursteenbedrijf

	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 Deze arbeidstijden gelden uitsluitend voor het natuursteenbedrijf

Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur
	per week	45 uur
	per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze en rusttijden		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	pauze bij > 4,5 uur per dienst	30 minuten
	dagelijkse rust	12 uur (aaneengesloten waarin begrepen de periode van 22.00 uur tot 06.00 uur of de periode van 23.00 uur tot 07.00 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur
	werken op zondag	bij werken op zondag is de voorafgaande zaterdag vrij
	schooltijd	schooltijd is arbeidstijd

BIJLAGE 6 REGLEMENT ZIKTEVERZUIM, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 60 LID 2 VAN DEZE CAO.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Ziekmeldingen

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

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

- Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn



werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Als de werkgever niet bereikbaar is, moet de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de arbodienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis stellen.

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

Artikel 4 Informatie ziekmelding

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

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

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

Artikel 6 Genezing en controle

1. De werknemer belemmert zijn genezing niet.
2. Indien noodzakelijk, dan wel op advies van de arbodienst stelt de werknemer zich onder behandeling van een arts. De door deze arts gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.
3. De werknemer is gehouden om de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid door de arbodienst te laten controleren, en de door deze arbodienst gegeven voorschriften op te volgen.
4. Zodra de werknemer hersteld is of hersteld is verklaard, moet de werknemer de werkgever daarvan per omgaande in kennis stellen.
5. Wanneer de werknemer zich niet kan verenigen met het oordeel van werkgever dan wel de arbodienst inzake de beëindiging van arbeidsongeschiktheid, dan wel wanneer de werknemer of de werkgever een deskundigenoordeel (second opinion) aanvraagt bij UWV, dienen de werkgever en de werknemer elkaar hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
6. Deze informatieplicht geldt eveneens als werkgever en werknemer op andere wettelijke gronden



besluiten tot de aanvraag van een deskundigenoordeel (second opinion) ex artikel 56 organisatie-wet Sociale Verzekeringen.

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

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

Artikel 8 Sancties

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

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

BIJLAGE 7 INDIVIDUGERICHT PAKKET PREVENTIEZORG, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 79 LID 2 VAN DEZE CAO.

Het individugericht pakket preventiezorg: de werkgever is vrij in de keuze van de arbodienst voor de uitvoering van het individugericht pakket preventiezorg. Voorwaarde hierbij is, dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst heeft met Vollandis (www.vollandis.nl).

Het individugericht pakket preventiezorg omvat:

1. Een intredekeuring. De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiedheid" van Vollandis.
2. Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, voor werknemers jonger dan 20 jaar, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
3. Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO is een preventief en beroepspecifiek onderzoek en vangt aan op de leeftijd van 20 jaar en vervolgens op de leeftijden 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62 en 64 jaar. Daarna individueel op indicatie.
4. Een Spreekuur Bedrijfsarts, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
5. Vervolgactiviteiten, voor zover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.
6. De activiteiten in het kader van het individugericht bedrijfsgezondheidszorgpakket worden uitsluitend uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan door Vollandis vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan Vollandis, op een wijze die door Vollandis is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door Vollandis aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.
7. Gericht Periodiek Onderzoek (GPO), gericht op beroepen, waaraan bijzondere gezondheidsrisico's



zijn verbonden of waarbij de juiste taakuitoefening van groot belang is voor de veiligheid van de betrokkene en/of van andere werknemers.

Het GPO onderzoek wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken, waarbij rekening wordt gehouden met de gezondheidsrisico's van de desbetreffende beroepen. De werkgever dient (voor zover het GPO niet met het PAGO kan worden gecombineerd) zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvan ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst met Vollandis heeft.

BIJLAGE 8 REGLEMENT NALEVINGS- EN WERKINGSFFEERONDERZOEK, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 7 VAN DEZE CAO.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. *Cao*: de cao afbouw, daaronder wordt mede verstaan de CAO Afbouw inzake de Bedrijfstakeigen Regelingen.
- c. *Partijen*: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
- d. *Werkingsfeeronderzoek*: het onderzoeken naar de vraag of de onderneming werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingsfeer van de cao vallen.
- e. *Nalevingsonderzoek*: het onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
- f. *Werkgever*: de werkgever als bedoeld in de cao.
- g. *Werknemer*: de werknemer als bedoeld in de cao.
- h. *Commissie*: de Commissie Naleving en Werkingsfeer Afbouw.
- i. *TBA*: de stichting Technisch Bureau Afbouw, kantoorhoudende te Den Haag.

Artikel 2 Commissie Naleving en Werkingsfeer Afbouw

1. De Commissie Naleving en Werkingsfeer Afbouw is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingsfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken.
2. De commissie is namens partijen beslissingsbevoegd om beslissingen te nemen over de werkingsfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken.
3. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
4. Van werkgeverszijde worden drie vertegenwoordigers benoemd door de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA).
5. Van werknemerszijde worden twee vertegenwoordiger benoemd door FNV en één vertegenwoordiger door CNV Vakmensen.
6. De commissie wijst uit haar midden een voorzitter en een vicevoorzitter aan.
7. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van TBA en laat zich – indien van toepassing – bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
8. Het secretariaat wordt gevoerd door TBA.
9. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. De werkgevers en werknemers kunnen elk afzonderlijk één stem uitbrengen. Binnen de delegatie beslist de meerderheid van stemmen. Medewerkers van TBA en het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
10. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
11. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd – dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
12. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.



Artikel 3 Melding

1. Een melding van het mogelijk niet toepassen of niet naleven van de cao kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen;
 - b. iedere onderneming, voor wat betreft de eigen of een andere onderneming;
 - c. iedere werknemer werkzaam bij werkgever;
 - d. iedere derde.
2. Een melding wordt ingediend bij het Loket Eerlijke Afbouw (www.loketeerlijkeafbouw.nl) van TBA.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
 - b. bij werkingssfeeronderzoeken: een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao in redelijkheid van toepassing kan worden geacht;
 - c. bij nalevingsonderzoeken: de argumenten waaruit blijkt dat de cao niet wordt nageleefd;
 - d. de dagtekening.
4. De melder verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen.
6. Onder een 'melding' wordt tevens verstaan signaleringen die volgen uit bestandsvergelijkingen die zijn uitgevoerd door TBA.

Artikel 4 Onderzoek

1. TBA stelt namens partijen een werkingssfeeronderzoek of een nalevingsonderzoek in.
2. TBA oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
3. Het onderzoek bestaat in eerste instantie uit een bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een beslissing, wordt een controle ter plaatse uitgevoerd.
4. Alle betrokkenen bij het onderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.
5. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek.
6. Indien de onderneming weigert medewerking te verlenen of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt bij een werkingssfeeronderzoek, is sprake van een gegrond vermoeden van toepasselijkheid van de cao.
7. Bij een nalevingsonderzoek is van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao is in ieder geval of onder meer sprake indien:
 - a. TBA kennis neemt van signalen in de branche dat werkgevers de bepalingen van de cao overtreden en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd;
 - b. een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen;
 - c. een aangeschreven onderneming onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
 - d. TBA op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.

Artikel 5 Controle ter plaatse

1. Een controle ter plaatse kan worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern onderzoeksbureau.
2. Een boekencontrole kan deel uitmaken van een controle.
3. De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een controle. Minimaal twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.



4. Indien de onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk controle worden ingesteld.
5. Ingeval een schriftelijk controle wordt ingesteld ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling. Deze gegevens dient de onderneming binnen drie weken te verschaffen aan het extern onderzoeksbureau.

Artikel 6 Beslissing

1. TBA legt de onderzoeksresultaten – voorzien van een aanbeveling – voor aan de commissie die een gemotiveerde beslissing neemt.
2. TBA deelt de beslissing van de commissie schriftelijk mede aan de onderneming waarop de beslissing betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en op de mogelijkheid om bij partijen bezwaar te maken tegen de uitspraak.
3. Wanneer bij een nalevingsonderzoek de beslissing inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies, bij gebreke waarvan een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 kan worden ingesteld.

Artikel 7 Schadevergoedingsactie bij niet naleving van de cao

1. Partijen bij de cao besluiten tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. Het mogelijk instellen van een vordering tot schadevergoeding als bedoeld in lid 1 laat het recht van de werknemer tot het instellen van (gerechtelijke) vorderingen jegens een werkgever tot nakoming van de bepalingen van deze cao of de wet onverlet.
3. Partijen bij de cao kunnen het TBA machtigen tot het incasseren van de schadevergoeding als bedoeld in lid 1.
4. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
5. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van TBA tot dekking van de kosten die TBA moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. TBA hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

Artikel 8 Bezwaar

1. De onderneming waarop de beslissing betrekking heeft, kan bij partijen schriftelijk bezwaar maken tegen de beslissing.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk bekend is gemaakt. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
3. Het bezwaar heeft geen schorsende werking.
4. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen afbouw (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag) onder vermelding van 'Bezwaar' en dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de indiener;
 - b. ondertekening;
 - c. de gronden van het bezwaar;



- d. de dagtekening.
5. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de beslissing waartegen het bezwaar zich richt.
6. De indiener van het bezwaarschrift ontvangt een ontvangstbevestiging van de indiening van het bezwaar.
7. De indiener van het bezwaarschrift heeft het recht om te worden gehoord. Daartoe ontvangt de indiener een uitnodiging.
8. Partijen doen schriftelijk en gemotiveerd uitspraak op bezwaar.
9. TBA deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de indiener van het bezwaarschrift.

Artikel 9 Kosten

1. Aan het indienen van een melding respectievelijk een bezwaar en de behandeling ervan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, TBA, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen.

Artikel 10 Retournering dan wel vernietiging bescheiden

In zoverre de voor het werkingsfeeronderzoek noodzakelijk ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffende de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 11 Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever

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

Artikel 12 Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 13 Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

BIJLAGE 9 REGLEMENT DUURZAME INZETBAARHEID, ALS BEDOELD IN ART. 62 EN 63 VAN DEZE CAO.

HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao Afbouw;
- b. *werknemer*: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao Afbouw;
- c. *O&O fonds*: Stichting opleiding- en ontwikkelingsfonds Afbouw;
- d. *cao-partijen*: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao Afbouw;
- e. *cao*: cao Afbouw 2018-2019.



HOOFDSTUK II MIJN LOOPBAAN

Artikel 2 Mijn Loopbaan

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 62 van de cao kunnen werknemers gebruik maken van Mijn Loopbaan.
2. Cao-partijen hebben Mijn Loopbaan belast met het (laten) uitvoeren van de trajecten Ambitie (artikel 4), Preventie (artikel 5), Doorwerken tot pensioen (artikel 6) of Langdurig zieken (artikel 7).
3. De kosten van de intake, advisering en begeleiding door Mijn Loopbaan worden door het O&O fonds vergoed.
4. Waar mogelijk wordt door Mijn Loopbaan getracht de medewerker binnen de Afbouw sector aan het werk te houden.
5. Per traject kan het bestuur van het O&O fonds een maximaal aantal deelnemers per jaar vaststellen.
6. Mijn loopbaan doet per kwartaal aan het bestuur van het O&O fonds opgave van het aantal deelnemers per traject en de daaraan gemoeide kosten.

Artikel 3 Aanmelding en intake

Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan (www.mijnafbouw.nl) vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor het deelnemen aan het traject Ambitie (artikel 4), Preventie (artikel 5), Doorwerken tot pensioen (artikel 6) of Langdurig zieken (artikel 7).

Artikel 4 Traject Ambitie

1. Het traject Ambitie is bedoeld voor een werknemer die een andere functie ambieert binnen of buiten het bedrijf waar hij werkzaam is, maar binnen de Afbouwsector. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. Elke werknemer heeft eenmaal in de vijf jaar recht op deelname aan dit traject.
3. Dit traject staat ook open voor voormalige werknemers die niet langer dan 6 maanden werkloos zijn en direct voorgaan aan de werkloosheid onder deze cao vielen en binnen de Afbouwsector aan het werk willen.
4. Van dit traject kan bij collectief ontslag geen gebruik worden gemaakt.
5. Het traject kan tussentijds worden beëindigd wanneer de werknemer tijdens het traject een baan accepteert buiten de cao Afbouw.

Artikel 5 Traject Preventie

1. Het traject Preventie is bedoeld voor een werknemer die door de uitoefening van zijn huidige functie worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid en daarom, al dan niet op termijn, ander werk moet zoeken. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. De dreigende arbeidsongeschiktheid kan blijken uit een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Als er geen (recent) PAGO beschikbaar is terwijl de situatie van de deelnemer noopt tot deelname aan het traject, dan kan de loopbaanadviseur een PAGO aanvragen.

Artikel 6 Traject Bevorderen duurzaam inzetbaarheid

1. Het traject Doorwerken tot pensioen is bedoeld voor een werknemer vanaf 55 jaar die in zijn huidige functie niet in goede gezondheid kan doorwerken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. Het in de huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan blijken uit een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Als er geen (recent) PAGO beschikbaar is terwijl de situatie van de deelnemer noopt tot deelname aan het traject, dan kan de loopbaanadviseur een PAGO aanvragen.



3. Bij dit traject staat de vraag centraal of en zo ja, welke maatregelen moeten worden ondernomen om te bewerkstelligen dat de werknemer tot zijn pensioenleeftijd gemotiveerd en gezond kan blijven participeren in het arbeidsproces.
4. In individuele gevallen worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde leeftijdsgrens. Daartoe dient een schriftelijk en gemotiveerd verzoek worden ingediend bij cao-partijen (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag).

Artikel 7 Traject Langdurig zieken

1. Het traject Langdurig zieken is bestemd voor een zieke werknemer waarvan vastgesteld is dat hij niet meer kan terugkeren naar zijn oude functie en ingevolge de Wet verbetering poortwachter een eerste en/of tweede spoor re-integratietraject moet ondergaan.
2. Mijn Loopbaan besteedt de uitvoering van een eerste en/of tweede spoor re-integratietraject uit aan een door cao-partijen aangewezen re-integratiebedrijf.
3. Wanneer een werkgever gebruik wil maken van een ander dan in lid 2 aangewezen re-integratiebedrijf kan daartoe een verzoek worden ingediend bij het secretariaat van cao-partijen (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag). Het bestuur van het O&O fonds kan aanvullende voorwaarden verbinden aan het gebruik maken van een ander re-integratiebedrijf.

Artikel 8 Uitkomsten advies

Mogelijke adviezen aan de deelnemer aan de trajecten kunnen zijn:

- er zijn geen maatregelen nodig;
- aanpassing van het werkpakket in de huidige functie;
- aanpassing van de arbeidsduur in de huidige functie;
- om-/bijscholing;
- bemiddeling naar een andere functie binnen of buiten het bedrijf of de Afbouwsector.

Artikel 9 Maatregelen

1. Indien blijkt dat er maatregelen nodig zijn voor de uitvoering van het traject, geven de deelnemer en zijn werkgever hier invulling aan.
2. Mijn Loopbaan heeft bij de financiering van de maatregel een adviserende rol en zal hierbij de belangen van de deelnemende werknemer en werkgever nadrukkelijk in acht nemen.
3. Voor zover Mijn Loopbaan voorziet in faciliteiten om de te nemen maatregel zelf uit te voeren, wordt daar gebruik van gemaakt.
4. Aan de werkgever kan voor een maatregel een bijdrage van minimaal € 1.000,- per traject worden gevraagd. Wanneer de kosten van een maatregel per traject minder dan € 1.000,- bedragen kan aan de werkgever een lagere bijdrage worden gevraagd.
5. Het O&O fonds draagt per traject maximaal € 2.500,- bij aan de kosten van een maatregel, mits het budget dat toelaat.
6. Wanneer de kosten voor de maatregel meer bedragen dan € 2.500,- kan een verzoek tot een hogere bijdrage worden ingediend bij het O&O fonds, vergezeld van een argumentatie door Mijn Loopbaan. In dit geval kan een billijke bijdrage worden gevraagd aan de deelnemende werknemer.
7. Over de kosten voor om-/bijscholing (inkoop opleiding/cursus/training/coaching, verlet, boeken) maken werkgever, de werknemer die deelneemt aan een traject en Mijn Loopbaan in overleg afspraken, die vastgelegd worden in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).
8. Indien de werknemer die een traject volgt minder dan 50% aanwezig is tijdens om-/bijscholing en zonder succes afrondt, wordt hij geacht 50% scholingskosten terug te betalen.

HOOFDSTUK III 80/90/100 REGELING

Artikel 10 80/90/100 regeling

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 63 van de cao kunnen werknemers vanaf 55 jaar (per 1 juli 2018 57 jaar) recht hebben op deelname aan de 80/90/100-regeling: de werknemer werkt gedu-



rende 80% van zijn werkweek, de werkgever betaalt 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon voor die werkweek en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%. Bij deeltijd geldt de regeling naar rato. De ingangleeftijd van deze regeling wordt met ingang van 1 juli 2018 verhoogd van 55 naar 57 jaar. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens.

2. De werknemer moet op een vast tijdstip of op vaste tijdstippen van de week vrij worden gesteld van het verrichten van arbeid. Hierover worden tussen de desbetreffende werknemer en zijn werkgever schriftelijke afspraken gemaakt.
3. Aan de werkgever worden door het O&O fonds de loonkosten en pensioenpremies over de dagen waarop de werknemer is vrijgesteld van het verrichten van arbeid vergoed.
4. De loonkosten en pensioenpremies over de dagen waarop de werknemer is vrijgesteld van het verrichten van arbeid dienen door de werkgever per kwartaal te worden gedeclareerd bij het O&O fonds (www.mijnafbouw.nl) met het daartoe bestemde formulier. De declaraties dienen binnen drie maanden na het verstrijken van het kwartaal te zijn ingediend. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
6. Wanneer de werknemer gebruik maakt van de 80/90/100 regeling kan geen gebruik meer worden gemaakt van de overgangsregeling seniorendagen als bedoeld in artikel 23 en 23 A van de cao.

HOOFDSTUK IV FINANCIEN

Artikel 11 Financiële middelen

1. Het O&O fonds stelt op verzoek van cao-partijen Afbouw financiële middelen beschikbaar voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
2. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast voor Mijn Loopbaan, de uitvoering van de afzonderlijke trajecten en de maatregelen.
3. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast als bijdrage voor re-integratietrajecten als bedoeld in artikel 7.
4. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.
5. Een bijdrage van het O&O fonds aan een maatregel als bedoeld in artikel 9 lid 5 is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

Artikel 12 Onvoorzienne gevallen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

Artikel 14 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement Duurzame inzetbaarheid.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

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 januari 2020 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 22 november 2018

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