STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 29282
10 september 2026

Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie 2026
Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 september 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Werkgeversvereniging AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Vereniging Nederlands Kalkzandsteenplatform (VNK) en Xella Cellenbeton Nederland B.V.;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV.

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, IV en V is bepaald:

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. *Kalkzandsteenindustrie:* de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak kalkzandsteen wordt vervaardigd;
2. *Cellenbetonindustrie:* de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak cellenbeton wordt vervaardigd;
3. *Werkgever:* iedere werkgever in de Kalkzandsteenindustrie/ Cellenbetonindustrie;
5. *Werknemer:* de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage III van de collectieve arbeidsovereenkomst;
6. *Periode:* de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode;
7. *Salaris c.q. schaalsalaris:* het salaris geldend voor een periode en geregeld als bedoeld in artikel 1 van Bijlage I;
8. *Periode-inkomen:* het salaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 leden 2 en 3 en 5a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder b, alsook de toeslag als bedoeld onder artikel 7 lid 3.
9. *Uurloon:* het schaalsalaris gedeeld door de contractueel overeengekomen arbeidsduur per periode.
10. *Medezeggenschapsorgaan:* de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden dan wel de betrokken commissies uit de ondernemingsraad, of zolang een dergelijke raad niet is ingesteld, de personeelsvergadering.

Artikel 2: Algemene bepalingen

1. Leeftijdsbepalingen
   In de cao opgenomen leeftijdsbepalingen zijn op basis van objectieve rechtvaardigings- gronden opgenomen en gelden uitsluitend voor werknemers, die de betreffende leeftijd hebben bereikt.

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken, behoudens op voor de werknemer in gunstige zin afwijkende voorwaarden.

3. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer zonder diens toestemming te verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of een aan hem gelieerde onderneming. Indien de gelieerde onderneming is gevestigd in een andere gemeente dan het bedrijf, waarin de werknemer als regel zijn arbeid verricht en niet binnen redelijke afstand daarvan gelegen is, alsmede indien de aard van het bedrijf van de gelieerde onderneming afwijkt van dat waarin de werknemer als regel zijn arbeid verricht, dan zal de werkgever daaromtrent eveneens overleg moeten plegen met het medezeggenschapsorgaan.

4. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief ontslag, is de werkgever gehouden om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen en het medezeggenschapsorgaan in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

5. Ingeleende arbeidskrachten
   a. De werkgever past de wettelijke bepalingen (waaronder WWZ, Equal pay en WOR) met betrekking tot het inlenen van uitzendkrachten toe, waaronder die met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden.
   b. Werkgever zal periodiek het medezeggenschapsorgaan informeren over de inzet van ingeleende arbeidskrachten in de organisatie.

6. Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu
   Werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, arbeidsomstandigheden en het milieu in zijn onderneming en zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats en op bevordering van het welzijn en de gezondheid van werknemers. Hiertoe zal een actief beleid gevoerd worden, dat in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan wordt opgesteld, indien nodig bijgesteld, en nageleefd.
   In overleg met het medezeggenschapsorgaan zullen de criteria waaraan een te contracteren reïntegratiebedrijf moet voldoen, worden vastgesteld.

7. Sociaal beleid
   a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor het medezeggenschapsorgaan, zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
      - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
      - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
      - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
      - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
   c. De continuïteit van de ondernemingen en de ontplooiing van de werknemer vragen om tijdige investering in de mensen en in de organisatie. Uit oogpunt van werkzekerheid is een voortdurende aandacht voor de kennis en de beroepservaring van de werknemer vereist. Op deze manier kunnen kansen van werknemers, zowel binnen de onderneming als op de arbeidsmarkt op peil worden gehouden, respectievelijk worden vergroot. Werknemer en werkgever dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgever streeft ernaar de werknemers zoveel als mogelijk is erkende opleidingen te laten volgen.
   d. De werkgever zal een scholingsplan voor de onderneming op schrift stellen en op verzoek van de werknemer verstrekken

8. Werkgelegenheid
   a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
   b. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusie gedragsregels, dient de werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten

en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing, de sociale consequenties te betrekken. In verband daarmee zal de werkgever, voor zover de geheimhouding zich hier niet tegen verzet, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de (centrale) medezeggenschapsorga(a)n(en) en de werknemers zullen worden voorgelicht.
Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende (sociale) gevolgen bespreken met de vakvereniging en de medezeggenschapsorga(a)n(en).

d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg.

9. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van het medezeggenschapsorgaan en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:
   a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
   b. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en arbeidsgehandicapte werknemers), als ook aan hun arbeidsomstandigheden.

10. Kwaliteit van de arbeidsplaats
   a. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats.
   b. De werkgever zal die maatregelen nemen welke de veiligheid op de arbeidsplaats zoveel mogelijk zullen garanderen en de daartoe eventueel vereiste beschermingsmiddelen verstrekken.
   c. De werkgever zal aandacht besteden aan het geluidsniveau binnen de onderneming en er naar streven dit zoveel mogelijk te beperken.
   d. De werkgever zal aandacht besteden aan de concentratie van chemische stoffen binnen de onderneming en er naar streven deze zoveel mogelijk te beheersen.
   e. De werkgever zal in geval van verschuiving in het takenpakket van de werknemer nagaan of een wijziging of aanvulling van dit pakket wenselijk en mogelijk is teneinde het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.

11. Deeltijdwerk
   a. De werkgever zal deze overeenkomst voor deeltijdwerkers overeenkomstig toepassen, met dien verstande dat de daaruit voortvloeiende aanspraken naar evenredigheid worden toegekend.
   b. Verzoeken om over te mogen gaan op deeltijdarbeid worden per geval/functie/ afdeling beoordeeld door de werkgever. Deze zal verzoeken van werknemers die in deeltijd wensen te gaan werken in beginsel positief tegemoet treden en bij een eventuele afwijzing deze schriftelijk beargumenteren.

12. Participatie arbeidsgehandicapten
Ingeval van een vacature zal de werkgever in eerste instantie bezien of deze kan worden vervuld middels interne herplaatsing. Vervolgens zal, bij gebleken geschiktheid, de voorkeur gegeven worden aan arbeidsgehandicapten.

13. Stagiaires
Stagiaires hebben recht op een stagevergoeding van minimaal € 500 per maand, ongeacht opleidingsniveau, voor volwaardige stages. Dit betekent dat deze vergoeding niet aan de orde is voor stages van korte duur, zoals snuffelstages.

Artikel 5: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te

voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. a. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en het milieu in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften.
   b. Bij dreigende calamiteiten, welke een acuut gevaar opleveren is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden op te schorten om zijn leidinggevende resp. de veiligheidsfunctionaris te waarschuwen, tenzij het tot zijn taak behoort maatregelen te treffen om dit te keren of de gevolgen te beperken.

5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.

6. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn arbeids- en rusttijden betreft te houden aan de in het bedrijf op de daarvoor bestemde plaats aanwezige en/of aan hem uitgereikte dienstrooster.

7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.

8. Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever. De werkgever kan deze toestemming alleen weigeren als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen.

9. De werknemer is verplicht, indien zulks door de werkgever wordt verlangd, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.

Artikel 6: Aanstelling en ontslag

1. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen als proeftijd gelden, mits dit bij indiensttreding schriftelijk is overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor een periode van 6 maanden of korter geldt er géén proeftijd.

2. Een arbeidsovereenkomst wordt met een werknemer schriftelijk aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd;

3. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
   a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege en dus automatisch wanneer de overeengekomen looptijd is verstreken.
   b. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd wordt, geldt het volgende. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
      - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 18 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
      - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
      - Indien er sprake is van een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.
   c. Het bepaalde in lid 3 b eerste gedachtestreepje is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 18 maanden of langer.

4. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
   a. Opzegging geschiedt schriftelijk met inachtneming van de opzegtermijn. De opzegging dient plaats te vinden tegen het einde van een periode.
   b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
      - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
      - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
      - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
      - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
   c. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt de opzegtermijn die

door de werkgever in acht genomen moet worden, in afwijking van het bepaalde in sub b, 1 maand.

d. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
e. In afwijking van lid 4d kan een door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn van 2 maanden worden afgesproken. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is in dat geval, in afwijking van lid 4b, 4 maanden.
f. Voor de werknemer die op 1 januari 2002 al in dienst was van de werkgever én die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie gezien zijn leeftijd en dienstjaren op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze cao, geldt ***op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst*** daadwerkelijk wordt opgezegd, die langere opzegtermijn.

5. Indien werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst blijft, dan wel een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, volgt werkgever de wettelijke bepalingen ten aanzien van opzegging.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. De gemiddelde normale arbeidsuur bedraagt:
   a. 36 uur per week voor werknemers in de dagdienst, 2-ploegendienst, 3-ploegendienst en 4-ploegendienst. De arbeidsduur op jaarbasis voor deze dienstroosters bedraagt 1.872 uur, inclusief feestdagen, vakantiedagen, de vrije dag als bedoeld in artikel 14 en buitengewoon verlof.
   b. 33,6 uur per week voor werknemers in de 5-ploegendienst. De arbeidsduur op jaarbasis voor dit dienstrooster is 1.747 uur, inclusief feestdagen, vakantiedagen, de vrije dag als bedoeld in artikel 14 en buitengewoon verlof.
   Als conform de bepalingen van de cao wordt afgeweken van de normale arbeidsduur dan geldt een andere jaarlijkse arbeidsduur (zie artikel 7 lid 4).

2. De werknemers in de 4- en 5- ploegendienst hebben per gewerkte dienst een doorbetaalde pauze van 30 minuten. Werknemers in de overige diensten hebben geen doorbetaalde pauze.

3. <u>Overgangsregeling Afschaffing doorbetaalde pauze</u>
   a. Werknemers in de 3 ploegendienst die voor 1 juni 1998 al in dienst waren, en een doorbetaalde pauze genoten, ontvangen een structurele toeslag van 6,25% van het schaalsalaris waarmee hun doorbetaalde pauze wordt afgekocht. Deze toeslag wordt apart opgenomen op de loonstrook maar wordt net zo behandeld als het schaalsalaris. Voorts wordt deze toeslag verhoogd conform cao-loonsverhogingen.
   b. De werknemer die (zie sub a) recht heeft op de toeslag van 6,25% heeft de keuze om deze toeslag periodiek te laten uitkeren of om met betreffende toeslag vrije tijd te kopen. De keuze van de werknemer geldt voor onbepaalde tijd. Indien de werknemer voor 1 december van enig jaar (peildatum) aangeeft dat hij zijn keuze wil wijzigen, dan gaat deze wijziging in op de eerste maand van het volgende kalenderjaar.
   c. De werknemer die recht had op de toeslag zoals bedoeld onder sub a en gaat werken in de vier- of vijfploegendienst, verliest dit recht. Het recht op de toeslag herleeft als werknemer terugkeert in de drieploegendienst.

4. In het individuele arbeidscontract kan een gemotiveerde uitzondering worden gemaakt op de gemiddelde normale arbeidsduur, zowel voor nieuwe als zittende werknemers. De normale gemiddelde arbeidsduur in zo'n contract zal maximaal 40 uur per week bedragen. Voor zo'n uitzondering is voorafgaande instemming van het medezeggenschapsorgaan vereist, alsmede de instemming van de betrokken werknemer. Een afwijkende gemiddelde arbeidsduur leidt ook tot een afwijkende arbeidsduur op jaarbasis.

5. In de kalkzandsteenindustrie en cellenbetonindustrie komen de volgende dienstroosters voor:
   a. Dagdienst: van maandag tot en met vrijdag. De dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 7.00 uur en 18.00 uur. Afwijking hiervan is op de volgende punten mogelijk, op ondernemingsniveau in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers geraadpleegd heeft:
      - Roostermatig werken in de dagdienst op zaterdag;
      - Uitbreiding van de begrenzing van de dagelijkse werktijd van 06.00 uur tot 18.00 uur.
   b. – Tweeploegendienst: vroege en late dienst, van maandag tot en met vrijdag, tussen 06.00 uur en 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
      – Drieploegendienst: vroege, late en nachtdienst, die begint op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur, en uiterlijk eindigt op zaterdag tussen 12.00 uur en 18.00 uur. Afwijking hiervan is

mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
- Vierploegendienst: vroege, late en nachtdienst, van maandag tot en met zaterdag, tussen 00.00 uur en 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
- Vijfploegendienst: volcontinu, vroeg-laat-nacht, van zondag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.

c. Van arbeid in ploegendienst is sprake als er in een etmaal in regelmatig terugkerende wisselingen door twee of meer elkaar opvolgende ploegen gewerkt wordt.
d. Een nachtdienst is een dienst met werkuren tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

6. Werknemers die op 1 januari 2023 zes jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd zijn geldt dat zij nog gebruik kunnen (blijven) maken van de 85%-regeling, als zij nog geen gebruik maken van de vierdaagse werkweek. Deze regeling is als volgt: indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen werknemers die 4, 3 of 2 jaar van hun AOW-gerechtigde leeftijd afzitten een halve dag of dienst per resp. 4, 3 of 2 weken, en werknemers die 1 jaar van hun AOW-gerechtigde leeftijd afzitten één dag of dienst per week, vrijaf nemen met behoud van 85% van de beloning overeenkomstig dienstrooster. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever. De verrekening over de niet gewerkte diensten kan plaatsvinden bij de betalingen van vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering. Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik zal worden gemaakt. De werknemer heeft geen recht op een vervangende werktijd vermindering zoals in dit lid bedoeld wanneer de dag valt in een week waarin al een vakantiedag gepland is en/of in een week van arbeidsongeschiktheid. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding. Genoemde dagen kunnen niet worden opgespaard om vervolgens gebruikt te worden voor een langere periode van vakantie, of om eerder te stoppen met werken in de aanloop tot AOW of vergelijkbaar.

7. **Vierdaagse werkweek**
Een werknemer die vijf dagen werkt met een 100% dienstverband kan deze verkorten naar vier dagen. Een werknemer kan hiervan gebruik maken vanaf zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de werknemer op basis van leeftijd kan deelnemen en ook gaat deelnemen in een volgend kalenderjaar, dan vraagt de werknemer dit uiterlijk voor 1 november van het lopende kalenderjaar bij de werkgever aan. Daarmee kan de werkgever tijdig met de werknemer bekijken hoe invulling gegeven wordt aan de regeling. De werknemer die tevens in aanmerking komt voor de onder lid 6 bedoelde 85%-regeling moet eenmalig de keuze maken voor óf de 85%-regeling of de vierdaagse werkweek (inclusief de bijbehorende voorwaarden). De volledige regeling is uitgewerkt in bijlage IV. Cao-partijen zullen de uitwerking van de gemaakte afspraak monitoren én eventueel aanpassen indien de praktijktoepassing hierom vraagt.

8. In overleg met het medezeggenschapsorgaan wordt, met in achtneming van het gestelde in de leden 1 tot en met 6, een rooster opgesteld. Het rooster dient te voldoen aan:
a. maximaal 9 uur per dag;
b. minimaal 32 en maximaal 45 uur per week;
c. niet langer dan 13 weken aaneengesloten 45 uur (585 uur).
Indien er geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, zal het vaststellen van het rooster plaatsvinden in overleg met de vakverenigingen.

9. De werkgever neemt in geval van consignatiedienst de bepalingen van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet in acht. Indien een werknemer tussen 00.00 uur en 06.00 uur werkzaamheden in consignatiedienst verricht, wordt hij direct aansluitend in de gelegenheid gesteld acht uren te rusten.
Voor zover deze rusttijd in de gebruikelijke arbeidstijd binnen het voor de werknemer geldende dienstrooster valt, worden deze uren als gewerkte uren aangemerkt. Indien consignatie geheel of gedeeltelijk in het in de vorige volzin genoemde tijdvak valt, dan organiseert de werkgever ingevolge artikel 5:9 lid 4 van de Arbeidstijdenwet de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht (dit in afwijking van de hoofdregel bij consignatie: gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken).

Artikel 8: Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Indeling
Indien de functies van de werknemers zijn gewaardeerd op basis van functieclassificatie

volgens ORBA®, zullen de indeling in functiegroepen en de daarbij behorende salarisschalen in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld.

b. Indien de functies van de werknemers niet op basis van functieclassificatie zijn gewaardeerd geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in bijlage III van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimum karakter dragen, zijn opgenomen in artikel 1 van bijlage I van deze overeenkomst.

c. De werknemer met een functie die is ingedeeld in functiegroep I of II wordt betaald volgens salarisschaal III.

d. De werkgever kan voor vakantiekrachten die voor een korte periode in een jaar in het bedrijf werken en waarvan de functie niet is opgenomen of gezien de aard van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage III van de cao, het wettelijk minimumuurloon toepassen.

2. Tijdelijke waarneming

Bij een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, blijft de werknemer ingedeeld in de groep waarin zijn tot dan toe uitgeoefende functie is ingedeeld. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangt de werknemer een toeslag, gelijk aan het verschil tussen de salarisschalen bij 0 functiejaren van zijn eigen groep en de groep waarin de functie die hij gaat waarnemen is ingedeeld, met een minimum van € 2,45 per dag.
De werknemer kan aan een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning. Van tijdelijke waarneming in dit verband is sprake, indien de waarneming één volledige werkdag of langer heeft geduurd, en de volledige werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden uitgeoefend.

3. Plaatsing hogere functie

Bij definitieve overplaatsing in een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, wordt de werknemer met ingang van de periode waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep, waarbij hem zoveel functiejaren worden toegekend als nodig zijn om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken groepen.

4. Plaatsing lagere functie

Indien de werknemer wordt overgeplaatst in een in een lagere salarisgroep ingedeelde functie, geldt de volgende regeling:

a. Indien de overplaatsing geschiedt wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek of, in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisschaal behorende schaalsalaris, overeenkomstig zijn leeftijd of wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal functiejaren toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken;

b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden, of wegens medische redenen, worden de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan geldende schaalsalaris te laten behouden. Is het beschikbare aantal functiejaren in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd volgens onderstaande regeling.

Een bestaande situatie/geval wordt gerespecteerd zolang die beter is dan volgens onderstaande staffel:

½ tot 3 jaar	3–5 jaar	5–10 jaar	10–15 jaar	15–20 jaar	>20 jaar
2 perioden	8 perioden	16 perioden	24 perioden	32 perioden	36 perioden
1p 100%	2p 100%	2p 100%	6p 80%	9p 80%	6p 100%
1p 100%	2p 80%	4p 80%	6p 60%	7p 60%	12p 80%
	2p 60%	4p 60%	6p 40%	7p 40%	7p 60%
	1p 40%	3p 40%	6p 20%	9p 20%	5p 40%
	1p 20%	3p 20%			6p 20%

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. De lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de periode, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

Artikel 9: Toepassing salarisschalen

1. De verhoging van het schaalsalaris op grond van functiejaren vindt plaats per 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaande nog niet in dienst was.

- Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen voor de werknemers die op 29 april 2026 in dienst zijn verhoogd met 3%.

2. De salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de periode waarop ze betrekking hebben.

Artikel 10: Bijzondere beloning

1. Algemeen
   De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 8 en 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden, buiten de gevallen als voorzien in artikel 8 lid 4 sub b en artikel 10 lid 3, slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.[1]

2. Ploegenarbeid, ploegentoeslag en weekeindtoeslag
   a. Het verrichten van ploegendienst is verplicht voor de werknemers, met dien verstande dat werknemers van 57 jaar en ouder, die nog niet in ploegendienst werken, hiertoe niet zullen worden verplicht. De werknemer van 57 jaar of ouder zal voorts niet worden verplicht tot het verrichten van een zwaardere ploegendienst dan de zwaarste ploegendienst waarin hij werkzaam is geweest in de twee jaar voor het bereiken van de 57-jarige leeftijd. De werknemer van 57 jaar en ouder die na zijn 57e verjaardag ten minste 2 jaar aaneengesloten in een lichtere ploegendienst heeft gewerkt is niet verplicht weer in een ‘zwaardere’ dienst te werken.
   b. Voor de in artikel 7 lid 5 beschreven ploegendiensten gelden de volgende standaard toeslagen:
      - Tweeploegendienst: 12 %;
      - Drieploegendienst: 20%;
      - Vierploegendienst: 25%;
      - Vijfploegendienst 28%.
   c. Over de volgende, volgens dienstrooster gewerkte uren in de twee- of drieploegendienst worden per uur de volgende extra toeslagen op basis van het uurloon betaald:
      - 50%: zaterdag tussen 00.00 en 12.00 uur en maandag tussen 00.00 en 06.00 uur;
      - 75%: zaterdag tussen 12.00 en 18.00 uur;
      - 100%: tussen zaterdag 18.00 uur en zondag 24.00 uur.

      Deze extra toeslagen per uur worden verminderd met de betreffende ploegentoeslag.
      Bij een dienstrooster in twee- of drieploegendienst dat structureel dergelijke uren bevat kan er voor worden gekozen deze extra toeslagen in de maandelijkse ploegentoeslag te verwerken. Zie onder lid d en in artikel 2 van Bijlage I.
      In de vier- en vijfploegendienst is geen sprake van extra- toeslaguren. Deze worden geacht onderdeel te zijn van de standaard- toeslagen voor de vier- en vijfploegendienst.
   d. Extra toeslagen
      Tweeploegendienst
      - Standaard- ploegentoeslag: 12%;
      - Per 50%-uur in dienstrooster: 0,53%;
      - Per 75%-uur in dienstrooster: 0,88%;
      - Per 100%-uur in dienstrooster: 1,23%.

      Drieploegendienst
      - Standaard- ploegentoeslag: 20%;
      - Per 50%-uur in dienstrooster: 0,28%;
      - Per 75%-uur in dienstrooster: 0,51%;
      - Per 100%-uur in dienstrooster: 0,74%.

3. Overplaatsing uit ploegendienst
   a. Indien een werknemer uit de ploegendienst om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden wordt overgeplaatst naar een ploegendienst waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt, dan wel naar de dagdienst, behoudt hij de lopende periode nog de extra beloning, die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Vervolgens ontvangt de werknemer de hierna volgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden.

[1] Deze bepaling geldt met inachtneming van de mogelijk van toepassing zijnde jurisprudentie inzake arbeidstijd (zie onder meer: Hoge Raad 13 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1161, Rechtbank Den Haag 3 augustus 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14542) en met hetgeen is bepaald in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

½ jaar[1] tot 1 jaar	1 tot 4 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	> 15 jaar
3 perioden	4 perioden	12 perioden	24 perioden	36 perioden
1p 60%	1p 100%	3p 80%	6p 80%	12p 80%
1p 40%	1p 75%	3p 60%	6p 60%	12p 60%
1p 20%	1p 50%	3p 40%	6p 40%	6p 40%
	1p 25%	3p 20%	6p 20%	6p 20%

[1] Daar waar sprake is van een doorlopende dienst, dient hier '0' jaar gelezen te worden.

b. Indien werknemer op basis van de voorlaatste ploegendienst recht zou hebben gehad op een langere afbouw dan de afbouw die geldt voor zijn laatste ploegendienst, dan geldt die langere afbouw. Echter met dien verstande dat eerst de afbouw van de laatste ploegendienst wordt gevolgd, waarbij het af te bouwen bedrag het verschil is tussen de ploegentoeslag van de laatste ploegendienst en die van de huidige dienst. Het bedrag van de resterende af te bouwen perioden is gebaseerd op het verschil tussen de ploegentoeslag van zijn voorlaatste ploegendienst en zijn huidige dienst. De 'resterende perioden' beginnen daar waar de vorige perioden zijn geëindigd. Indien bijvoorbeeld de vorige afbouw 4 perioden bedroeg, dan gaat de 'resterende perioden'- afbouw verder met periode 5.
c. Een bestaande situatie/geval wordt gerespecteerd zolang die beter is dan volgens bovenstaande afbouwstaffel.
d. Het af te bouwen deel van de ploegentoeslag is onderdeel van het schaalsalaris.
e. Voor de werknemer die uit ploegendienst wordt overgeplaatst naar een andere dienst en derhalve gebruik maakt van de afbouwregeling en die vervolgens weer in de oorspronkelijke dienst wordt geplaatst, wordt de periode waarin van de afbouwregeling gebruik is gemaakt, beschouwd als een ononderbroken periode geldend voor de berekening van een eventueel volgende garantieperiode.

4. Overwerk
a. Als overwerk wordt beschouwd door de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster. Tevens geldt als overwerk de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur op jaarbasis op grond van artikel 7 lid 1, exclusief de normale overuren als bedoeld in de eerste zin.
Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op in het rooster vastgestelde roostervrije uren, zullen deze gewerkte uren uitsluitend worden gecompenseerd door vrije tijd, derhalve zonder toeslag.
b. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, indien dit noodzakelijkerwijze toch dient plaats te vinden, verplicht met inachtneming van het bepaalde in of krachtens de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat werknemers van 57 jaar en ouder niet verplicht zullen worden tot het verrichten van overwerk.
Indien overwerk noodzakelijk is, wordt overleg gevoerd met het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in artikel 1 lid 10 van deze cao.
c. De extra beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
   - 25% voor uren 06.00 en 20.00 uur op maandag t/m vrijdag;
   - 75% voor uren tussen zaterdag 12.00 en zaterdag 18.00;
   - 100% voor uren tussen zaterdag 18.00 en zondag 24.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen als vermeld in artikel 12;
   - 50% voor alle overige uren.
d. Rusttijden in bedrijfsonderdeel, buiten het dienstrooster nodig geworden door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.
e. Overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

5. Vergoeding van consignatie, oproep extra opkomst
a. De werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor:
   - Maandag t/m vrijdag: 50 euro per dag;
   - 1 weekend dag consignatie: 75 euro (ongeacht welke dag in het weekend);
   - Indien in hetzelfde weekend een 2e weekend dag consignatie van toepassing is: 125 euro (de totale vergoeding voor een volledig weekend consignatie komt hiermee op 200 euro);
   - Feestdag: 75 euro per dag (ongeacht op welke dag deze valt). Indien een werknemer twee feestdagen of een weekenddag en een feestdag achtereenvolgens geconsigneerd is, dan geldt voor de 2e dag 125 euro (de totale vergoeding voor twee achtereenvolgende feestdagen (of een weekenddag en feestdag) komt hiermee op 200 euro).
b. Zodra de geconsigneerde werknemer telefonisch wordt opgeroepen is er sprake van arbeid. De werknemer ontvangt per oproep een vergoeding ter hoogte van:

- Een half uurloon op maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 22.00 uur;
- Een uurloon op alle overige uren.

Indien er binnen een half uur meerdere telefonische oproepen plaatsvinden, vindt er slechts eenmaal een vergoeding plaats.

c. Indien de geconsigneerde werknemer naar het bedrijf moet voor het verrichten van werk, ontvangt hij bovenop de vergoeding voor oproep de volgende extra opkomstvergoeding:
   - Indien hij moet opkomen tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag: een half uurloon;
   - Indien hij moet opkomen op de overige uren: een uurloon.

d. Voor de beloning van oproep en extra opkomst wordt de arbeidstijd behandeld als overwerk. Verricht de werknemer vanuit huis werkzaamheden als gevolg van een oproep, dan wordt het eerste half uur dat werknemer aan werkzaamheden besteedt niet vergoed. Na dit half uur ontvangt de werknemer een vergoeding conform lid 5 sub c.

Artikel 11: Geoorloofd verzuim met behoud van salaris

1. Gedurende de tijd welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, behoudt de werknemer zijn recht op loon, tenzij de reden van het niet verrichten van deze arbeid redelijkerwijze voor zijn rekening en risico behoort te komen. Ten aanzien van het recht op loon tijdens het opnemen van verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), geldt hetgeen in die wet bepaald is. Cumulatie van de rechten op grond van de WAZO en de rechten conform a t/m k van dit artikel, vindt niet plaats.
   a. In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 17.
   b. De hierna genoemde gevallen heeft de werknemer, voor zover dit noodzakelijk is, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk ten minste 3 dagen tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van de reden van het verzuim kennis geeft en voor zover de gebeurtenis wordt bijgewoond:
      a. Bij zijn/haar ondertrouw: gedurende het daarvoor benodigde aantal uren tot ten hoogste een halve dag en bij zijn/haar huwelijk gedurende 2 dagen, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking;
      b. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, eigen kinderen en/of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: de dag van de huwelijksvoltrekking;
      c. Bij bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: gedurende de dagen die wettelijk bepaald zijn. Daarnaast heeft de werknemer na de bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, recht op geboorteverlof gelijk aan de contractuele wekelijkse arbeidsduur, op te nemen in een periode van 4 weken na de bevalling van de partner. Tevens heeft de werknemer, na opname van het geboorteverlof, de mogelijkheid voor aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf keer de contractuele wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Bij aanvullend geboorteverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting, maar ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon met een max van 70% van het max SV dagloon. De werknemer heeft tevens recht op de wettelijke regeling van betaald ouderschapsverlof;
      d. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont met wie geen verwantschap in eerste of tweede graad bestaat; bij overlijden van inwonende eigen kinderen of pleegkinderen; bij overlijden van één of beide ouders indien de werknemer bij hen inwonend is; bij overlijden van één of beide ouders indien zij bij de werknemer inwonend zijn: van de dag van overlijden tot en met de dag van de teraardebestelling of crematie van één dezer personen;
      e. Bij overlijden van ouders, schoonouders, niet inwonende eigen of aangehuwde kinderen en/of pleegkinderen, alsmede inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende de dag van overlijden alsmede gedurende de dag van de teraardebestelling of crematie van één dezer personen;
      f. Bij de teraardebestelling of crematie van niet-inwonende broers of zusters, zwagers, schoonzusters, (schoon)grootouders, kleinkinderen, schoonzoons en schoondochters: gedurende de tijd die hiervoor nodig is, tot ten hoogste één dag;
      g. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders alsmede bij 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders: de dag waarop dit feest wordt gevierd;
      h. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende één dag;
      i. Bij bezoek aan huisarts c.q. tandarts: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren per bezoek, voor zover dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
      j. Bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste een halve dag, tenzij naar het oordeel van de werkgever voor dit bezoek een langere tijd nodig

is, echter onder voorwaarde dat tijdig vóór dit bezoek aan de specialist door de betreffende werknemer hiervan kennis wordt gegeven aan de werkgever;

k. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten – mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden én de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.

c. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

2. Werknemers zullen desgewenst in het jaar voorafgaand aan hun pensioen in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te nemen met behoud van salaris, voor het bijwonen van een voorbereidingscursus op hun toekomstige pensioen.

3. Voor werknemers die gebruik maken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw volgens de gebruikelijke condities gecontinueerd.

4. Als de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof heeft hij recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling tot 80% van zijn salaris.

5. De werknemers die (onder meer) ‘door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden’ niet kunnen werken, hebben recht op kortdurend (variërend van een paar uur tot hooguit vijf dagen) betaald calamiteitenverlof conform de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 12: Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. De algemeen erkende feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag,
   b. Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Indien de werknemer werkt op een feestdag, die niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt, wordt hij doorbetaald.

4. Indien de werknemer op een feestdag werkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 lid 4 sub c onder bullet 3 beloond.
   Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld onder lid 1 sub a van dit artikel, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster dat zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

5. Voor de toepassing van dit artikel worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten van 00.00 tot 24.00 uur. De werkgever kan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, het tijdstip waarop een feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders bepalen, doch niet eerder dan op 22.00 uur van de avond voorafgaande aan de betreffende feestdag en niet later dan 07.00 uur van de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uren gehandhaafd blijft.

Artikel 13: Vakantie

1. Vakantiejaar/Vakantieduur
   a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
   b. Iedere werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie. Het aantal uren van elke vakantiedag is 1/5 deel van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar een ononderbroken dienstverband zullen hebben van ten minste 15, 25 resp. 40 jaar, hebben in dat vakantiejaar recht op 1, 2 resp. 3 dagen extra vakantie.
   c. Werknemers hebben voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op extra vakantiedagen boven de reeds toegekende 25 dagen volgens onderstaande tabel:

Jaren voor AOW- gerechtigde leeftijd	Aantal extra dagen
11–20 jaar	1
9–10 jaar	2
8 jaar	3
7 jaar	4
6 jaar	5
3–5 jaar	6
2 jaar	7
1 jaar	8

Cumulatie van vakantierechten uit hoofde van leeftijd en diensttijd vindt niet plaats.

d. Met inachtneming van lid f, worden de extra dagen die werknemers conform lid 1b en 1c opbouwen, in geld uitgekeerd in de vorm van een persoonlijk budget.
e. Per januari van ieder jaar wordt, voor het eventuele (nieuwe) recht wat dat jaar ontstaat, opnieuw het budget vastgesteld. Het budget wordt berekend door het aantal dagen van het eventuele (nieuwe) recht te vermenigvuldigen met het bruto dagloon. Het bruto dagloon wordt als volgt berekend:
   - (basis maandloon X 12 plus vakantiegeld plus eindejaarsuitkering)/261
   - Uitsluitend voor de toepassing van dit artikel is het basisloon inclusief toeslagen waarvan de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat die onderdeel zijn van het basisloon. Hier valt in ieder geval niet onder: ploegentoeslag en toeslagen zoals bedoeld in artikel 10 lid 3 en artikel 8 lid 4 van deze cao.
f. Leidinggevende en/of directie hebben de bevoegdheid, om op basis van bijzondere omstandigheden, te besluiten de dagen niet uit te keren in geld, maar in dagen te laten opnemen
g. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het persoonlijk budget pro rato verrekend
h. Werknemers die op 1 januari 2016 recht hadden op méér dagen dan conform de nieuwe staffel behouden deze totdat zij op basis van de nieuwe regeling recht hebben op meer dagen.
i. Het persoonlijk budget kan gebruikt worden in het kader van duurzame inzetbaarheid. Aan het einde van het jaar wordt het nog openstaande saldo van het budget bruto uitgekeerd. Mogelijke bestedingsdoelen zijn:
   - Vakantiedagen aankopen;
   - Pensioen inkopen, binnen de fiscale regels en geldende pensioenreglement;
   - Vitaliteitsbestedingen zoals budgetcoach, ‘stoppen met roken’-cursus, fitness, ‘pensioen in zicht’ cursus etc., een en ander binnen de geldende fiscale regels.
j. De hierboven genoemde bestedingsdoelen zullen binnen de wettelijke en fiscale mogelijkheden per werkgever ingericht worden. Werkgever zal werknemer hierover nader informeren.
k. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 16 jaar zijn krijgen 3 dagen extra vakantie, 17 jaar zijn krijgen 2 dagen extra vakantie met behoud van salaris, 18 jaar zijn krijgen 1 dag extra vakantie in dat vakantiejaar.

2. Berekening aantal vakantiedagen
De berekening van het aantal vakantiedagen /-uren voor een werknemer die in de loop van een betalingsperiode in- of uit dienst treedt, vindt proportioneel plaats.

3. Van de volgens lid 1 aan werknemer toegekende vakantie heeft de werknemer het recht 15 vakantiedagen, waaronder drie weekeinden, aaneengesloten op te nemen tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen. De resterende vakantiedagen zullen in de vorm van snipperdagen worden genoten.

4. Aaneengesloten vakantie
   a. De aaneengesloten vakantie zal in de maanden juni, juli, augustus of september worden gegeven, als regel tijdens de vakantie voor de betreffende regio.
   Uitzonderingen hierop kunnen in individuele gevallen gemaakt worden mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
   b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van het medezeggenschapsorgaan aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
   c. Ingeval een werknemer, indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
      - In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of;
      - Zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of;

- Teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
- Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.

d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

5. Snipperdagen
   a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven.
   b. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de dagen, bedoeld in de artikelen 11 en 12.
   c. De werkgever stelt bij de aanvang van het kalenderjaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, de data vast van de collectieve snipperdagen. Indien tussen de werkgever en medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het aantal collectieve snipperdagen kan de werkgever twee collectieve snipperdagen aanwijzen.
   d. De data der eventueel overblijvende snipperdagen worden door de werkgever op verzoek van en na overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek een bepaalde termijn vóór de begeerde datum moet zijn ingediend.
   e. Werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging hebben recht om vrijaf te nemen op voor hen relevante feestdagen voor zover de werkzaamheden dit toelaten.

6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
   a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
   b.1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens de oorzaken genoemd in artikel 7:635 BW.
   b.2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
   b.3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
   a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1, alsmede in artikel 11 lid 1 b sub c, d, e, f, i, j en k gelden niet als vakantiedagen.
   b. Indien één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of-dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld.
   c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

8. Vakantie bij ontslag
   Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst overleggen werkgever en werknemer over opname en/ of uitbetaling van nog niet genoten vakantiedagen. Hierbij zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om vakantiedagen op te nemen.

Artikel 14: Vrije dag

De werknemer heeft jaarlijks recht op een vrije dag, niet zijnde vakantie als bedoeld in artikel 13 van de cao of het BW. De werknemer moet deze dag, in overleg met de werkgever, opnemen in het jaar waarin hij is toegekend.
De werkgever kan, als de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, besluiten deze vrije dag om te zetten in een structurele verhoging van het salaris en de bij de werkgever toepasselijke salarisschalen. Deze verhoging bedraagt 0,5% van het feitelijke salaris en van de bij de werkgever toepasselijke salarisschalen.

Artikel 15: Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers die ten tijde van de aaneengesloten vakantie in zijn dienst zijn, ter gelegenheid van deze vakantie een vakantietoeslag toekennen. De uitbetaling van deze

vakantietoeslag dient samen te vallen met de afrekening van de 5e periode doch dient in ieder geval te geschieden vóór 1 juni van elk jaar.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de door de werknemer over periode 6 van het voorafgaande jaar tot en met periode 5 van het lopende jaar bij zijn huidige werkgever verdiende periode-inkomens of ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid of onwerkbaar weer. Dit bedrag wordt telkens aangepast met de collectieve loonstijging. Ingeval de werknemer een WAO / WIA -uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever is verschuldigd.
Het totaal van het in de 12 voorafgaande maanden of 13 voorafgaande perioden betaalde loon en de vakantietoeslag moet op grond van artikel 16 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag minimaal 108% van het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon zijn over alle uren die de medewerker in die periode heeft gewerkt. Onder loon wordt hierbij verstaan het loon als bedoeld in artikel 6 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de in lid 2 bedoelde vakantietoeslag over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

4. De vakantietoeslag als bedoeld onder lid 3 zal worden uitbetaald op het tijdstip (de tijdstippen) waarop de overige werknemers deze toeslag ontvangen.

Artikel 16: Eindejaarsuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van enig jaar de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd, een extra uitkering toekennen van 3% van het in dat jaar verdiende loon (exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de uitkering zelve) en de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval.
Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling krijgt de werknemer een proportioneel deel, indien het dienstverband 1 jaar of langer heeft geduurd.

2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdeling-, gratificatie- of andere periodieke uitkeringen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 17: Bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid

1. Voor werknemers, die arbeidsongeschikt zijn geworden en dientengevolge niet in staat zijn arbeid te verrichten en AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden, in aanvulling op artikel 7:629 BW de navolgende bepalingen:
   a. Tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde periode-inkomen (als bedoeld in artikel 7:629 BW).
   b. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid in het kader van zwangerschaps- of bevallingsverlof een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, dan zal de werkgever een aanvulling tot 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde periode-inkomen verschaffen.
   c. Het 2^{e} jaar hebben de werknemers recht op 70% van het in lid 2 van het artikel bedoelde inkomen.
   d. Werknemers die voor ten minste 20% (per betaalperiode) van hun overeengekomen arbeidstijd hetzij arbeid met loonwaarde voor de werkgever verrichten, hetzij deelnemen aan een (om)scholingscursus en/of stagewerkzaamheden, ontvangen een bonus van 30%.
   f. Het totale inkomen bij arbeidsongeschiktheid zal nimmer meer bedragen dan 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde inkomen.

2. Onder periode-inkomen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende periode-inkomen in de laatste 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene cao-verhogingen. Bij de vaststelling van het periode inkomen wordt de beloning voor incidenteel overwerk buiten beschouwing gelaten
In geval de werknemer in de periode van 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid recht had op consignatietoeslag, wordt deze meegerekend op basis van de gemiddelde consignatietoeslag over de periode van 13 weken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Is de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid geplaatst in een functie zonder consignatietoeslag, dan wordt de consignatietoeslag buiten beschouwing gelaten.

4. Indien en voor zover een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot

schadevergoeding tegen een of meer derden kan doen gelden, zal de werknemer zich verplichten dit terstond aan de werkgever mede te delen. Indien de werknemer de werkgever kan ondersteunen bij zijn vordering tot schadevergoeding conform artikel 107a boek 6 BW jegens één of meer derden (bewijslast e.d.) dan is hij hiertoe gehouden.

Artikel 18: Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid

1. Bij interne herplaatsing van een werknemer naar een andere functie zijn met inachtneming van artikel 8 lid 4 b, de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie van toepassing.

2. Bij externe plaatsing behoudt de werknemer de rechten van artikel 8 lid 4 sub b met dien verstande dat de genoemde persoonlijke toeslag nooit meer kan bedragen dan 30% van het oude loon, over maximaal de in artikel 7:629 BW bedoelde periode van loondoorbetaling.

3. De werknemer heeft in beginsel het recht om terug te keren in zijn oude werk als hij volledig herstelt binnen twee jaar na de eerste ziektedag. Een aanbod tot passend werk wordt steeds schriftelijk gedaan. De bestaande regeling ten aanzien van de periode tussen het besluit van de arboarts en de second opinion blijft gehandhaafd.

Artikel 19: Vergoeding voor eigen vervoermiddel

Indien de arbeid verricht moet worden op de standplaats van de werknemer, welke van de woning van de werknemer af langs de kortste weg, gemeten door de werkgever, redelijkerwijs bezwaarlijk te voet kan worden bereikt, zal indien naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van de standplaats van de werknemer begeven door de werknemer, gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, hem door de werkgever een vergoeding worden gegeven.
Uitgegaan wordt van de afstand tussen de woning van de werknemer en het de standplaats van de werknemer c.q. de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht (indien deze niet bij de eigenlijke standplaats ligt), gemeten langs de kortste weg. Elke werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor maximaal 30 km enkele reis (maximaal 60 km per dag) à 23 cent netto per km voor woon-werk verkeer. Deze wijziging van de reiskostenvergoeding zal voor de individuele werknemer niet tot een verslechtering leiden.
Tevens zal voor iedere extra opkomst voor het verrichten van werkzaamheden op de standplaats waar de werknemer aan verbonden is, per opkomst een zelfde dagvergoeding worden betaald. Alle overige dienstreizen worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal vrijgestelde bedragen, zoals deze tijdens de looptijd van de cao van toepassing zijn (in 2026 is dit 23 eurocent per kilometer).
De fiscale ruimte tussen de huidige vergoeding voor woon-werk in deze cao en de fiscaal maximaal toegestane vergoeding voor woon-werk wordt aan het eind van ieder jaar in mindering gebracht op de eindejaarsuitkering en netto uitgekeerd. Dit wordt gefaciliteerd door de werkgever voor zolang de fiscale mogelijkheid bestaat.
Reiskosten bij bezoek bedrijfsarts/Arbodienst en bij deskundigen oordeel bij het UWV-Werkbedrijf zullen door de werkgever worden vergoed op basis van de fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding (in 2026: € 0,23), dan wel de werkelijk gemaakte kosten openbaar vervoer, 2^{e} klasse.

Artikel 24: Onwerkbaar weer

1. a. De werkgever beoordeelt of en zo ja, hoe lang het onwerkbaar weer is. Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
   b. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
   Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
   c. Wanneer de werkgever op grond van dit artikel lid 2 sub f niet verplicht is het loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening.
   d. De werkgever zal in een dergelijk geval aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de WW-uitkering tot 100% van het periode-inkomen.
   e. Bepalend voor de vaststelling van een onwerkbaar weer dag is de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werklocatie, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

<u>Bij vorst, ijzel of sneeuw</u>

2. a. De hiernavolgende bepalingen gelden voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar

tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover er niet kan worden gewerkt:
– vanwege of ten gevolge van vorst;
– vanwege of ten gevolge de aanwezigheid van ijzel of sneeuw op de werkplek.

b. Als onwerkbaar weer dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege of ten gevolge van vorst of de aanwezigheid van ijzel of sneeuw niet wordt gewerkt.
c. Er is sprake van vorst indien één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
– de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan –3° Celsius;
– de gemeten temperatuur is om 07.00 uur –1,5° Celsius of lager;
– de gemeten temperatuur is om 09.00 uur –0,5° Celsius of lager.
d. Er is sprake van ijzel of sneeuw op de werkplek, als er volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werklocatie, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt, sprake is van ijzel of sneeuw.
e. Het risico van onwerkbaar weer komt gedurende de eerste 2 onwerkbaar weer dagen per werknemer in een winterseizoen voor rekening van de werkgever.
f. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW lid 1 en lid 3 – niet gehouden is om het voor deze dagen evenredige deel van het overeengekomen loon of salaris door te betalen.
g. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen die boven het aantal van 2 per werknemer uitgaan kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Melding onwerkbaar weer

3. a. Van iedere dag waarop een werknemer de arbeid niet kan verrichten als gevolg van onwerkbaar weer doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij UWV middels het daarvoor door UWV beschikbaar gestelde formulier.
b. Deze melding dient vóór 10:00 uur in de ochtend binnen te zijn bij UWV en geldt voor de gehele dag.
c. Op dagen waarop de werknemer op verzoek van de werkgever vervangende werkzaamheden verricht, blijft een onwerkbaar weer melding bij UWV achterwege.
d. Bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik door UWV geldt de vrijstelling niet of kan de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht met terugwerkende kracht komen te vervallen tot de aanvang van de betreffende omstandigheid.

BIJLAGE I ALS BEDOELD IN ARTIKEL 8 LID 1.B VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE KALKZANDSTEEN/CELLENBETONINDUSTRIE

Artikel 1: Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2026

Per 4-weken 01-01-2026

Functiegroep	III	IV	V	VI	VII
functiejaren					
0	2.518	2.587	2.671	2.753	2.832
1	2.552	2.627	2.706	2.790	2.869
2	2.584	2.657	2.743	2.823	2.905
3	2.616	2.691	2.777	2.862	2.944
4	2.650	2.725	2.811	2.898	2.984
5		2.761	2.847	2.935	3.018
6				2.976	3.064

Maandloon per 01-01-2026

Functiegroep	III	IV	V	VI	VII
functiejaren					
0	2.728	2.803	2.894	2.982	3.068
1	2.765	2.846	2.931	3.023	3.108
2	2.799	2.878	2.972	3.058	3.147
3	2.834	2.915	3.008	3.101	3.189

Functiegroep	III	IV	V	VI	VII
functiejaren					
4	2.871	2.952	3.045	3.139	3.233
5		2.991	3.084	3.180	3.270
6				3.224	3.319

Het salaris in bovenstaande salarisschalen is gebaseerd op de gemiddelde normale arbeidsduur van 1.872 c.q. 1.747 uur per jaar (zie artikel 7 lid 1 van de cao).

Artikel 2: Extra toeslagen

1. Elk extra- toeslaguur in het dienstrooster komt één keer per cyclus voor. Bij een tweeploegendienst dus eens per twee weken, bij een drieploegendienst eens per 3 weken;

2. Een jaar heeft gemiddeld 365,25 : 7 = 52,18 weken;

3. De ploegentoeslag wordt betaald over het jaartotaal van 1.872 uur;

4. Voor de berekening moet eerst het percentage van de ploegentoeslag van het uur worden afgetrokken.
   De berekening per extra- toeslaguur wordt dus:
   (Percentage extra toeslag – ploegentoeslag) x 52,18 : cyclus : 1.872.
   De uitkomsten zoals opgenomen onder artikel 10 lid 2 sub d zijn afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 3: Regeling partieel leerplichtigen

a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen/uren zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
e. In geval een werknemer op verzoek van de werkgever toch op een van de in sub d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, geldt dit als overwerk.
f. Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen/uren zoals bepaald onder sub c.

BIJLAGE II BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE KALKZANDSTEEN/CELLENBETON-INDUSTRIE

Artikel 1: Vakbondswerk in de onderneming

2. De vakverenigingen zullen de directie schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (z.g. bedrijvenwerk).

3. De werkgever zal erop toezien dat geen werknemer, die lid is van één der vakverenigingen, nadelige invloed van zijn positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van zijn/haar taak in het lid 2 bedoelde vakbondswerk in het bedrijf.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig aan hem bekend is, niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij deze functie niet zou hebben bekleed.

5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 2 bedoelde leden van vakverenigingen buiten werktijd gehouden. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.

7. Door de in lid 2 bedoelde bestuursleden zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de bovenbedoelde activiteiten.
   Daarbij zal een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden.

8. De in lid 2 bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.

10. De werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten indien door het "vakverenigingwerk in de onderneming" de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren worden aangetast en/of de voortgang van de werkzaamheden daardoor wordt belemmerd en/of de vakverenigingen zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houden, of zich anderszins in een conflictsituatie met de onderneming bevinden.

11. Zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.

BIJLAGE III BEHORENDE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE KALKZANDSTEEN/CELLENBETONINDUSTRIE

Onderstaande functielijst is geldig tot het moment waarop het ORBA systeem in een bedrijf is ingevoerd. Vanaf die datum geldt de indeling volgens de functieclassificatie van ORBA.

Artikel 1: Functielijst

GROEP I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

voorbeeld productie	voorbeeld administratief
eenvoudig schoonmaakwerk	eenvoudig telwerk
eenvoudig kantinewerk	eenvoudig registreerwerk

(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

GROEP II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
terrein-corveeër	administratief medewerker m/v F
fabrieks-corveeër	bediener m/v dupliceermachine
	jongste bediende

GROEP III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
locodrijver	administratief medewerker m/v E
algemene hulp	bed. boekhoudmachine
productiemedewerker C	laborant m/v C
steenlader	ponstypiste
traverserijder / ketelvuller	typiste (Ned.)
heftruckchauffeur	telefoniste
magazijnbediende (techn. magazijn)	

GROEP IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
bediener persen	administratief medewerker m/v D
productiemedewerker B	laborant(e) B
kraanmachinist	stenotypiste (Ned.)
smeerder/hulpmonteur	typiste/administratief assistente
hulp elektricien	typiste (moderne talen)
	telefoniste/receptioniste

GROEP V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
productiemedewerker A (allround)	administratief medewerker m/v C
stoker/machinist	zoals assistent m/v pers.zaken
meewerkend voorman verlading/exp.	assistent m/v salarisadministratie
onderhoudsmonteur II	laborant(e) A
elektromonteur II	stenotypiste + 1 moderne taal
onderhoudsbankwerker II	telefoniste/receptioniste/telexiste
timmerman	voorraadadministrateur (grondstoffen en/of gereed product)
schilder	secretaresse B
metselaar	

GROEP VI

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
machinist A	assistent(e) export
onderhoudsmonteur	assistent(e) voorcalculatie
elektromonteur	administratief medewerker m/v B
onderhoudsbankwerker	administrateur B
draaier	facturencontroleur m/v
lasser/bankwerker	kassier
meewerkend voorman productie	stenotypiste (moderne talen)
	tekenaar (werktuigbouw)
	secretaresse A

GROEP VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring resp. speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooien van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchisch ondergeschikten.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
1e onderhoudsmonteur	administratief medewerker(ster) A
1e elektromonteur	administrateur A
allround bankwerker	assistent(e) boekhouding

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
productiebaas/voorman	medewerker(ster) bedrijfsadministratie
	medewerker(ster) verkoopadministratie

BIJLAGE IV VIERDAAGSE WERKWEEK

Uitgangspunt voor deze regeling is dat de werknemer vijf dagen werkt met een 100% dienstverband en dit wil verkorten naar vier dagen werken. De werknemer kan gebruik maken van deze regeling vanaf zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de werknemer op basis van leeftijd kan deelnemen en ook gaat deelnemen in een volgend kalenderjaar dan vraagt de werknemer dit uiterlijk voor 1 november van het lopende kalenderjaar bij de werkgever aan. Daarmee kan de werkgever tijdig met de werknemer bekijken hoe invulling gegeven wordt aan de regeling.
Alvorens deze keuze te maken kan de werknemer een gesprek bij de werkgever aanvragen.
Voor werknemers die op 1 januari 2023 ouder zijn dan zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd geldt een overgangsregeling. Zij kunnen eenmalig de keuze maken, in overleg met de werkgever, of zij gebruik maken van deze nieuwe regeling of gebruik willen maken van de bestaande 85% regeling.

De basisuitvoering van de regeling is als volgt: een jaar kent 52 weken. Dit betekent dat de werknemer 52 dagen nodig heeft om vier dagen te werken. 26 dagen koopt de werknemer door 10% salaris in te leveren. Vervolgens geldt dat er gemiddeld zes feestdagen zijn waarop de werknemer vrij is. Deze zes dagen gaan van de 26 dagen af en daarmee zijn er nog 20 dagen over die ingevuld dienen te worden. In de cao staat: 25 vakantiedagen, (20 wettelijke en 5 bovenwettelijke). Als de werknemer 80% gaat werken dan heeft de werknemer voor hetzelfde aantal weken vakantie er slechts 20 nodig. Dit betekent dat 5 dagen ingezet worden voor de vierdaagse werkweek. Blijft van de nog resterende er 20 – 5 = 15 dagen over.
De cao kent een 85% regeling. Deze komt teruggerekend over een periode van 6 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd neer op gemiddeld 11,5 dag per jaar. Deze 11,5 dag komt voor rekening van de werkgever. De 85% regeling komt te vervallen op 1 januari 2023, met uitzondering voor de groep werknemers die hierboven is genoemd die als overgangsregeling een keuze kunnen maken tussen de oude en nieuwe regeling.
Dit betekent dat er nog 3,5 dag nodig zijn om volledig vier dagen te kunnen werken. Deze 3,5 dag komt voor rekening van de werkgever.
Als de werknemer gebruik maakt van deze regeling dan is het bedoeld voor het ontzien in aanloop naar de AOW-leeftijd. Hier dienen werkgever en werknemer ook rekening mee te houden, waar het bijvoorbeeld gaat over inzet bij overwerk. Tevens geldt dat werknemers die gebruik maken van de regeling niet elders betaald werkzaam kunnen zijn.

Weergegeven als tabel:

Bron	Aantal dagen in te zetten	Resterende weken (52)
Salaris	10% = 26	26
Gemiddeld aantal feestdagen	6	20
Vakantie	5	15
Herberekening 85%	11,5	3,5
Inzet werkgever	3,5	0

De werknemer in de 5-ploegendienst kan ook minder werken. Werkgever en werknemer gaan in dit geval in overleg hoe hieraan invulling gegeven wordt op een dusdanige manier dat dit aansluit bij bovenstaande afspraken en uitgangspunten.

Als de werknemer een aanvraag doet, kijkt de werkgever samen met de werknemer naar de individuele situatie. Het is mogelijk om in plaats van 10% salaris in te leveren, gebruik te maken van de volgende bronnen:
- PB-budget / leeftijdsvakantie
- ADV-uren
- Tijd voor tijd
- Vakantiestuwmeren

Een combinatie van de bronnen of salaris en bronnen is ook mogelijk.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2026.

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.
Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV
Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V
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 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 8 september 2026

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan