

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 22 NOVEMBER 2005 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
NATUURSTEENBEDRIJF**

UAW Nr. 10388

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-11-2005, nr. 229

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: De Algemene Nederlandse Bond voor het Natuursteenbedrijf;

Partij(en) te anderzijde: De Hout- en Bouwbond CNV en FNV Bouw.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Begripsomschrijvingen

1. Werkgever: natuurlijke – of rechtspersoon, die een onderneming heeft die geheel of gedeeltelijk valt binnen de werkingssfeer van deze CAO, zoals omschreven in artikel 2.
2. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever of werkzaam is op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hijzelf werkgever is.
3. Uta-personeel: werknemer van wie de functie niet is omschreven in bijlage 1 van deze CAO: leidinggevend- en toezichhoudend personeel, tekenkamerpersoneel, administratief personeel en vertegenwoordigers.
4. Partner: persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van het burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap, of een gemeenschappelijke huishouding voert.
5. Volwassen werknemer: werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.
6. Jeugdige werknemer: werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt.
7. Leerling: werknemer met wie de werkgever een leerovereenkomst voor het beroep „natuursteenbewerker” heeft gesloten. Deze leerovereenkomst wordt afgesloten op basis van de voorwaarden uit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
8. Voorman: werknemer die leiding geeft aan vijf of meer werknemers.
9. Garantie-uurloon: het in artikel 26 van deze CAO voor de aangegeven functie opgenomen loon in euro per uur.
10. Individueel geldend (uur)loon: het in deze CAO voor de werknemer genoemde garantie(uur)loon plus:
 - a. diploma- en andere toeslagen
 - b. toeslag in verband met het werken in ploegen
 - c. dienstjarentoeslag
 - d. persoonlijke en/of prestatietoeslag

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

11. Cordares: de relevante werkmaatschappij(en) van Cordares (voormalig SFB Groep) te Amsterdam.
12. Vakorganisaties: FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV.
13. Werkgeversorganisatie: de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN).

Artikel 2

Werkingssfeer

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

HOOFDSTUK 2

GEWETENSBEZWAREN, GEDRAGSREGELS BIJ FUSIES, FUNCTIEWIJZIGINGEN

Artikel 3

Gewetensbezwaren

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

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSRELATIE

Artikel 6

Aangaan van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever legt de gemaakte afspraken schriftelijk vast in een arbeidsovereenkomst, die door werkgever en werknemer wordt ondertekend.
2. In de arbeidsovereenkomst worden onder andere vastgelegd:
 - de ingangsdatum
 - de aard van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd)
 - de standplaats
 - de gemiddelde arbeidsduur
 - de werktijden/bedrijfstijden
 - de proeftijd (maximaal 2 maanden) voorzover met de werknemer overeengekomen
 - de functiebenaming
 - het aanvangssalaris
 - het geheimhoudingsbeding
 - het concurrentiebeding voorzover met de werknemer overeengekomen

Artikel 7

Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht de afspraken over lonen en andere arbeidsvoorwaarden die in deze collectieve overeenkomst zijn vastgelegd in acht te nemen.

Artikel 8

Bijzondere verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht om de werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, naar beste kunnen en volgens de gegeven voorschriften uit te voeren.
De werknemer is bovendien verplicht alles te doen of na te laten wat van een goede werknemer kan worden gevraagd.

Artikel 9

Introductie nieuwe werknemers

De werkgever laat de werknemer in de eerste week van zijn dienstverband kennismaken met de collega's en functionarissen waarmee zal worden samengewerkt. De werknemer wordt inzicht gegeven in het bedrijf en de werkzaamheden die hij zal uitvoeren. Bovendien wordt hij geïnformeerd over alle zaken die kunnen bijdragen aan een goede introductie.

Artikel 10

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is het Burgerlijk Wetboek van toepassing, met inachtneming van de volgende regeling.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan alleen plaatsvinden aan het einde van de loonweek, waarbij de opzegtermijnen gelden die zijn opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Opzegging kan alleen schriftelijk plaatsvinden.
De opzegtermijnen gelden niet bij ontslag wegens een dringende

reden op grond van artikel 7:678 (werkgever) of 7:679 (werknemer) van het Burgerlijk Wetboek.

3. Opzegging door de werkgever van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die wordt opgeleid tot natuursteenbewerker in het kader van de Wet Educatie en beroepsonderwijs, kan alleen wanneer ook de leerovereenkomst wordt verbroken.
5. Wanneer in de opzegtermijn vakantie- of verplichte snipperdagen vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.

HOOFDSTUK 4

BEDRIJFSTIJD EN ARBEIDSDUUR

Artikel 11

Bedrijfstijd

1. De werkzaamheden worden uitgevoerd tussen 07.00 en 18.00 uur, waarbij de bepalingen van de Arbeidstijdenwet 1996 in acht worden genomen.
2. De werk- en rusttijden worden – na redelijk overleg met de werknemers – door de werkgever voor bedrijf en bouwplaats vastgesteld.

Artikel 12

Arbeidsduur

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

Artikel 13

Vierdaagse werkweek ouderen

1. De werknemer van 55 jaar of ouder kan in overleg met zijn werkgever vrijwillig gedurende (een deel van) het jaar zijn werkweek inkorten tot 4 dagen. De arbeidsduur per week bedraagt dan 29,6 uur.
2. Om tot een kortere werkweek te komen, kunnen verlofdagen, roostervrije dagen en senioredagen worden gebruikt. Wel moeten minimaal 15 dagen resteren voor de zomervakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte snipperdagen, zoals die zijn geregeld in artikel 21 van deze CAO. Artikel 21 lid 10, waarin is opgenomen dat 5 mei in beginsel een roostervrije dag is, blijft van toepassing. De benodigde aanvullende dagen kunnen door de werknemer worden gekocht.
3. Het is ook mogelijk een deel van het jaar in een vierdaagse werkweek te werken, bijvoorbeeld doordat de werknemer minder vrije dagen koopt.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer worden de weken bepaald, waarin in een vierdaagse werkweek wordt gewerkt. De verschillende soorten vrije dagen worden gelijk over de periode gespreid. In weken waarin een feest- of collectieve vrije dag valt, geldt deze feestdag of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week.
5. De waarde van de te kopen dag wordt ingehouden met een aankooppercentage. Dit percentage is het aantal te kopen dagen gedeeld door het aantal werkbare dagen per kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor 2005 is vastgesteld op 225 dagen. Eén dag kost in 2005 dus $1/225 = 0,44\%$ van het jaarloon en meerdere dagen kosten een veelvoud daarvan.
6. Het in het vorige lid berekende aankoopbedrag wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
7. De (vroeg)pensioenpremie, premie aanvullingsregeling VUT, VIP-premie en de premie voor de aanvullingsregelingen worden berekend over de pensioengrondslag of het brutoloon SV vóór aftrek van het aankoopbedrag. Het herziene brutoloon SV is de grondslag voor de afdracht van de overige premies en bijdragen, tenzij deze CAO een

andere grondslag aangeeft. De vakantiewaarde wordt op de gebruikelijke wijze berekend over het vast overeengekomen loon, vóór aftrek van het aankoopbedrag.

8. Bij arbeidsongeschiktheid wordt gedurende de eerste 26 weken van het eerste ziektejaar 100% en gedurende de daaropvolgende 26 weken 90% van het vast overeengekomen loon doorbetaald. In het tweede ziektejaar wordt gedurende de eerste 26 weken 80% en gedurende de daaropvolgende 26 weken 70% van het vast overeengekomen loon doorbetaald, zoals vastgelegd in artikel 32C. Het aankoopbedrag wordt volgens de systematiek van dit artikel ingehouden.
9. Bij arbeidsongeschiktheid op een senioren-, roostervrije- of snipperdag houdt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
10. De werknemer die gebruikt maakt van de regeling voor de vierdaagse werkweek en recht heeft op een WW en/of WAO-uitkering, komt in aanmerking voor een aanvulling op deze uitkering door het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf.
11. De werknemer kan zijn werkgever op enig moment verzoeken de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen.
12. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, rekening houdend met het al ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel vrije dagen de werknemer nog recht heeft. Wanneer de werknemer meer of minder dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, wordt dit verrekend.

Artikel 14

Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder

1. De werknemer van 59 jaar en ouder heeft recht op een vierdaagse werkweek, in te vullen binnen het in de onderneming gebruikelijke werkrooster en in overleg tussen werkgever en werknemer. De regeling geldt met ingang van 1 juli 2004.
2. De wijze waarop de financiële gevolgen van deze regeling worden opgevangen, is opgenomen in de CAO Bedrijfstakeigen regelingen (BTER).

Artikel 15

Deeltijdarbeid

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

Artikel 16

Aanpassing arbeidsduur in bedrijven met meer dan 10 werknemers

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

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

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

Wanneer het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever de spreiding van de uren vast, waarbij naar redelijkheid en billijkheid van de wens van de werknemer kan worden afgeweken, als het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt.

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

Artikel 17

Overwerk

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

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een toeslag van 50%. Overwerk op zaterdag kan in vrije tijd en in geld gecompenseerd worden. Met overwerk op zaterdag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd tussen vrijdag 24.00 uur en zaterdag 24.00 uur.

4. Voor overwerk op zondag ontvangt de werknemer op het uurloon en toeslag van 100%. Met overwerk op zondag worden de werkzaamheden bedoeld die worden uitgevoerd tussen zaterdag 24.00 uur en zondag 24.00 uur. Wanneer een werknemer bezwaar heeft tegen werken op zondag, kan hij daar niet toe worden verplicht.
5. Met werken op zondag wordt gelijkgesteld het werken op de bedrijfs-gesloten dagen zoals die in artikel 21 lid 5 zijn opgenomen.
6. Wanneer de werknemer wordt verplicht te werken buiten de vastge-stelde bedrijfstijden, maar niet langer dan 8 uur per dag, ontvangt hij een toeslag op het uurloon van 25% voor de uren die buiten de bedrijfstijden moeten worden gewerkt.

Artikel 18

Ploegendienst

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

Artikel 19

Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van het uurloon wanneer en voor de tijd dat (beide ter beoordeling van de werkgever na redelijk overleg met de betrokken werknemer) niet kan worden gewerkt door ongunstige weeromstandigheden zoals regenval, vorst, de directe gevolgen van vorst of door het aanwezig zijn van een sneeuwdek. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor deze doorbetaling van het uurloon in aanmerking komt, kan in deze periode niet door de werkgever worden beëindigd.

2. De werknemer is verplicht om in de in het eerste lid bedoelde periode andere werkzaamheden uit te voeren die hem door de werkgever worden opgedragen en waarvoor hij geschikt is.
3. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van het uurloon wanneer de werknemer zich zonder toestemming van de werkgever verwijdert van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit geldt ook wanneer de werknemer het werk niet hervat, nadat de belemmering is opgeheven en hij door de werkgever daarvoor een duidelijke opdracht heeft ontvangen.

Artikel 20

Lichtverzuim

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

HOOFDSTUK 5

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 21

Vakantie, snipper- en roostervrije dagen, bedrijfsgesloten dagen

1. Aantal verlofdagen
De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd, recht op het volgende aantal verlofdagen:

– werknemer jonger dan 18 jaar	29 dagen
– werknemer van 18 t/m 52 jaar	25 dagen
– werknemer van 53 jaar	26 dagen
– werknemer van 54 jaar	27 dagen
– werknemer van 55 jaar of ouder	38 dagen

In het jaar waarin hij de aangegeven leeftijd bereikt heeft de werknemer recht op de bij die leeftijd aangegeven dagen. Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op het aantal dagen na rato van hun dienstverband.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Extra verlofdag
De werknemer heeft recht op een extra verlofdag wanneer 5 verplichte snipperdagen nodig zijn voor de wintersluiting van de onderneming (de zgn. kerstweek).
3. Zomervakantie
De werknemer heeft het recht 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen in een periode die na redelijk overleg met de werknemer door de werkgever wordt vastgesteld.
4. Opnemen resterende vakantiedagen
De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij zijn resterende vakantiedagen en roostervrije dagen opneemt, behalve wanneer dit om zwaarwegende bedrijfsbelangen niet kan.
5. Bedrijfsgesloten dagen
Er is sprake van de volgende bedrijfsgesloten dagen:
 - nieuwjaarsdag
 - tweede paasdag
 - Koninginnedag (de dag waarop de verjaardag van de Koningin gevierd wordt)
 - hemelvaartsdag
 - tweede pinksterdag
 - eerste en tweede kerstdagWanneer de werknemer op een van deze dagen in ploegendienst werkt, mag hij ter compensatie een andere vrije dag opnemen.
6. Verplichte snipperdagen 2005
 - 27 tot en met 30 december 2005 (wintersluiting)
7. Wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn verlof niet kan opnemen (artikel 7:637 Burgerlijk Wetboek), heeft de werknemer alsnog de mogelijkheid dit te doen op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Voorwaarde is dat de werknemer de verhindering vóór het intreden aan de werkgever heeft gemeld of het dagen betreft waarover de werknemer een Ziektewetuitkering heeft ontvangen.
8. De werknemer heeft geen recht op betaling door de werkgever over de verlof- en feestdagen, die zijn genoemd in de eerste 7 leden van dit artikel, als de werkgever heeft voldaan aan zijn verplichting om bij te dragen aan het Vakantiefonds.

9. De werknemer met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft het recht om snipperdagen op te nemen ter gelegenheid van zijn eigen feest- en gedenkdagen.
10. Roostervrije dagen
 - a. de werknemer heeft met doorbetaling van loon recht op 1 roostervrije dag per kwartaal. De werkgever moet over deze dag de verschuldigde premies en bijdragen afdragen.
De roostervrije dag voor het tweede kwartaal wordt in beginsel vastgesteld op 5 mei (nationale bevrijdingsdag);
 - b. in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld wanneer de roostervrije dag, vóór afloop van de kwartaalperiode, door de werknemer kan worden opgenomen;
 - c. wanneer de werknemer een gedeelte van een kwartaal in dienst is, heeft hij recht op:
bij een dienstverband van 2 maanden of langer: 1 dag
een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 2 maanden: 0,5 dag
korter dan 1 maand: geen roostervrije dag
 - d. In het kader van terugdringing van het ziekteverzuim heeft de werknemer recht op 1 extra roostervrije dag per kalenderjaar. Zie voor de regeling artikel 32.

Artikel 22

Verlof

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

A. Kort verlof

1. In de volgende gevallen heeft de werknemer recht op betaald verlof:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits drie dagen van tevoren aangekondigd: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van een kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, mits drie dagen van tevoren aangekondigd: één dag;
 - d. bij bevalling van de partner: 5 dagen, inclusief de dagen op grond van de wettelijke regeling;
 - e. bij opname in of ontslag uit het ziekenhuis van de partner of van een inwonend kind: totaal maximaal één dag per kalenderjaar;
 - f. bij 25-, 40 of 50-jarig huwelijk of dienstjubileum van de werknemer: één dag;
 - g. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders: één dag;
 - h. bij het overlijden van de partner of een inwonend kind van de

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemer: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
- i. bij het overlijden van een in het gezinsverband van de werknemer opgenomen ouder, schoonouder of pleegkind en de werknemer de uitvaart regelt: vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Wanneer de werknemer de uitvaart niet regelt: 2 dagen. In de overige gevallen bij overlijden van kind, kleinkind, pleegkind, (schoon)ouder, grootouder, overgrootouder, broer, zwager, (schoon)zuster, halfbroer, halfzuster, een in het gezin van de werknemer opgenomen huisgenoot: één dag.
 - j. Wanneer het burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer, of de bevalling van de partner plaatsheeft op een zaterdag, zondag of een erkende christelijke feestdag, of op de laatste werkdag van een vakantieperiode of de periode tussen Kerst en Nieuwjaar: één dag.
Wanneer de werknemer de gebeurtenissen zoals die onder c. i. en j. zijn opgenomen niet bijwoont, vindt er geen vergoeding plaats;
 - k. bij verhuizing: 1 dag.
2. Wanneer de werknemer verlof heeft om een reden zoals in het eerste lid is opgenomen en hij op een andere plaats werkt dan zijn normale standplaats, vergoedt de werkgever de werkelijk gemaakte reiskosten (op basis van de tweede of daarmee gelijk te stellen klasse openbaar vervoer) vanaf de plaats van tewerkstelling tot aan de woonplaats van de werknemer en terug. Bovendien wordt de reistijd tegen het uurloon vergoed.
 3. Jaarlijks heeft de werknemer maximaal 8 uur betaald verlof in verband met medische keuring door de Arbo-dienst op initiatief van de werknemer zelf en voor dokters- en tandartsbezoek.
 4. De werknemer heeft voor de werkelijke duur betaald verlof voor:
 - medische keuring op verzoek van de werkgever;
 - medische keuring op verzoek van de Arbo-dienst wanneer die keuring niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
 - medische keuring verband houdend met de WAO;
 - medische keuring in verband met de collectieve ongevallenverzekering;
 - bloeddonschap.
 5. De werknemer heeft voor de werkelijke duur betaald verlof, met een maximum van één dag, voor onderzoek door een medisch specialist op verwijzing van de huisarts. De werknemer moet het tijdstip

waarop het onderzoek plaatsvindt zo kiezen, dat het verzuim tot een minimum wordt beperkt.

6. De werknemer heeft voor de werkelijke duur, met een maximum van een halve dag, betaald verlof om te kunnen voldoen aan een militaire verplichting, behalve voor een militaire keuring of opkomst in werkelijke dienst.
Voor een militaire keuring of herkeuring heeft de werknemer voor de werkelijke duur betaald verlof, met een maximum van één dag.
7. Voor de uitoefening van het kiesrecht heeft de werknemer recht op maximaal 2 uur betaald verlof.
8. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor het doen van het examen „Basis beroepsopleiding Natuursteenbewerken”, „aspirant-gezel steenhouwen”, „gezel in het steenhouwen” of de „Kaderopleiding Natuursteenbedrijf”.

B. Zorgverlof

1. De werknemer heeft in elke periode van 12 opeenvolgende maanden recht op maximaal 10 dagen zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ernstige ziekte van:
 - de partner;
 - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een ouder van de werknemer.De regeling van de WAZO (Wet Arbeid en Zorg) wordt gevolgd, met dien verstande dat de werknemer op grond van deze CAO recht heeft op doorbetaling van het gehele loon.
2. Aansluitend op de regeling van het eerste lid kan de werknemer in overleg met de werkgever in een aaneengesloten periode van 12 maanden maximaal 1 maand onbetaald zorgverlof opnemen wanneer de verzorging van de partner of een inwonend kind dat noodzakelijk maakt. Het aantal uren zorgverlof per week bedraagt ten maximaal de helft van de gemiddelde werkweek.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij het verlof heeft opgenomen in verband met de noodzakelijke verzorging van een in dit artikel bedoeld persoon.

C. Langdurig verlof

1. De werknemer heeft het recht langdurig verlof op te bouwen door het sparen van vakantiedagen en/of door het sparen van een deel van het loon.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer kan voor dit doel maximaal 5 vakantiedagen inzetten. Bij de bepaling of dit maximum mogelijk is, moet rekening worden gehouden met de wettelijke vastgestelde minimum vakantieduur en de verplichte snipper- en vakantiedagen die zijn vastgelegd in deze CAO.
3. Wanneer de werknemer langdurig verlof wil opbouwen door het sparen van een deel van het loon, bepaalt hij zelf uit welke looncomponent dit dient te gebeuren.
4. Het opgespaarde langdurige verlof wordt in de vorm van een persoonlijk tegoed ondergebracht bij het Vakantiefonds Natuursteenbedrijf.

D. Adoptieverlof

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

E. Rouwverlof

De werknemer heeft recht op 2 dagen rouwverlof bij het overlijden van de partner, een kind, een ouder of schoonouder.

HOOFDSTUK 6

OPLEIDINGSFACILITEITEN

Artikel 23

Opleidingen

A. Vakopleiding jeugdigen

1. Werkgevers en werknemers willen deelname aan de beroepsgerichte opleiding bevorderen. De werkgever sluit met de werknemers jonger dan 27 jaar, die bij hem in dienst zijn, zoveel mogelijk een leerovereenkomst af (op basis van de voorwaarden van de Wet Educatie en Beroepsopleiding) voor het beroep natuursteenbewerker.

2. Wanneer de werknemer die jonger is dan 27 jaar een avondopleiding volgt bij een door de overheid erkende onderwijsinstelling, mag hij, met behoud van loon, op de dagen dat hij dat onderwijs volgt, zijn werkzaamheden eerder beëindigen om op tijd aan de lessen te kunnen deelnemen.
3. De werknemer die jonger is dan 18 jaar, en die niet aan de beroepsopleiding uit het eerste lid kan deelnemen, krijgt de gelegenheid om, met behoud van loon, gedurende ten hoogste 1 dag per week deel te nemen aan een cursus van een erkend vormingsinstituut voor werkende jongeren.
4. De werknemer die in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs de voortgezette opleiding voor het beroep natuursteenbewerker gaat volgen, krijgt voor de duur van de opleiding een werkgarantie.
5. De werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen werkzaamheden tegen tarief uitvoeren.
6. Een werknemer die voor het eerst in het natuursteenbedrijf gaat werken, heeft het recht een cursus arbeidsomstandigheden en veilig werken te gaan volgen.

C. Vakopleiding volwassenen

De werkgever is verplicht om de volwassen werknemer de gelegenheid te geven applicatiecursussen te volgen die zijn georganiseerd door Bouwradius of de Stichting Arbouw, of een door CAO-partijen aangewezen andere instelling.

Wanneer de cursus in werktijd wordt gegeven, wordt het loon door de werkgever doorbetaald.

Deze regeling geldt ook voor de Arbouw-cursus Veiligheid & Gezondheid, de daarop aansluitende verdiepingscursus en een EHBO-cursus. De kosten van deze cursussen worden vergoed uit het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf.

D. (Bij)scholing

1. De doelstelling van het Centrum Natuursteen is vergroting van de vakkennis en vakbekwaamheid in brede zin bij de werknemers die onder deze CAO-vallen en hun werkgevers.
2. De werknemer heeft recht op gemiddeld 2 dagen scholing per jaar. Dit recht kan de werknemer opsparen tot maximaal 6 dagen. Wanneer meer dagen worden opgespaard vervalt het scholingsrecht over het meerdere.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werknemer kiest in principe uit het cursusaanbod. De werkgever stelt de werknemer in staat zijn scholingsrecht uit te oefenen. In overleg bepalen werkgever en werknemer wanneer de werknemer de scholing volgt. Wanneer werkgever of werknemer van mening is dat de werknemer een cursus mag volgen die niet voorkomt in het aanbod van het Centrum Natuursteen, kunnen zij gezamenlijk bij het bestuur van het Centrum een tegemoetkoming in de kosten aanvragen. Dit geldt ook voor scholing voor een andere functie binnen of buiten de bedrijfstak of een (cursus) loopbaanadvies.
4. De werkgever kan de kosten van de gevolgde scholing declareren bij het Centrum Natuursteen, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het Reglement Scholing, dat onderdeel uitmaakt van de Collectieve arbeidsovereenkomst bedrijfstakeigen regelingen voor het Natuursteenbedrijf.
5. In opdracht van CAO-partijen stelt het Centrum Natuursteen een scholingscoördinator aan. Deze coördinator peilt de scholingsbehoefte, doet voorstellen tot kwaliteitsverbetering en stimuleert werkgevers en werknemers deel te nemen aan (bij)scholingsactiviteiten.

E. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte

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

Artikel 24

Scholingsverlof

2. De werknemer die 62, 63 of 64 jaar is, heeft recht op 5 dagen educatief verlof om een cursus te volgen als voorbereiding op zijn pensionering. Het bewijs dat de cursus is gevolgd wordt aan het Centrum Natuursteen overgelegd. Daarna verstrekt het Centrum Natuursteen over die dagen een vergoeding.

HOOFDSTUK 7

BELONING

Artikel 25

Functie-indeling en loongroepen

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

Artikel 26

Garantie uur- en weklonen

1. De garantielonen (inclusief de afgesproken loonsverhoging) bedragen per 1 juli 2005:

Voor volwassen, volslagen en valide werknemers bedraagt het loon in euro's:

groep	0	1	2	3	4	5
Per uur:	9,40	11,56	12,26	12,93	13,30	13,35
Per week:	347,80	427,72	453,62	478,41	492,10	493,95

Voor jeugdige werknemers van 16 tot en met 20 jaar bedraagt het loon in euro's:

groep	0		1		2		3		4		
leeftijd	%	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week	uur	week
16	47,5	4,47	165,39	5,49	203,13	5,82	215,34	6,14	227,18	6,32	233,84
17	55	5,17	191,29	6,36	235,32	6,74	249,38	7,11	263,07	7,32	270,84
18	62,5	5,88	217,56	7,23	267,51	7,66	283,42	8,08	298,96	8,31	307,47
19	70	6,58	243,46	8,09	299,33	8,58	317,46	9,05	334,85	9,31	344,47
20	80	7,52	278,24	9,25	342,25	9,81	362,97	10,34	382,58	10,64	393,68

2. In de arbeidsovereenkomst kan ten gunste van de werknemer van het garantieloon worden afgeweken.
3. Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15% en maximaal 25% meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waar zijn functie in hoort.
4. Een gehuwde jeugdige werknemer heeft recht op het garantieloon

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van een 2 jaar oudere werknemer. Hij behoudt het recht op diploma-toeslag voor jeugdige werknemers (artikel 28).

5. De garantielonen en de individueel overeengekomen lonen worden met ingang van 1 juli 2005 verhoogd met de procentuele stijging van het Consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens afgeleid van april 2005 ten opzichte van oktober 2004.
6. De garantielonen en de individueel overeengekomen lonen worden met ingang van 1 januari 2006 verhoogd met de procentuele stijging van het Consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens afgeleid van oktober 2005 ten opzichte van april 2005.
7. Met ingang van 1 januari 2006 worden de garantielonen en de individueel overeengekomen lonen verhoogd met 0,2%.

Artikel 27

Dienstjarentoeslag en jubileum

1. Het garantie-uurloon van de werknemer die minimaal 5 jaar in het Natuursteenbedrijf werkzaam is, wordt verhoogd met 3% dienstjarentoeslag.
2. Om voor de dienstjarentoeslag in aanmerking te komen moet de werknemer de werkgever aantonen dat hij aan de voorwaarde voldoet, door middel van getuigschriften of het overzicht van pensioenrechten dat hij van de Stichting Bedrijfspensioenfonds Bouwnijverheid heeft ontvangen.
3. De werknemer met 10 of meer dienstjaren ontvangt 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. Deze regeling gaat in per 1 april 2004.
4. De werkgever wordt geadviseerd de werknemer een jubileumgift te doen bij een dienstverband van 25, 40 of 50 jaar.

Artikel 28

Diplomatoeslag jeugdige werknemers

1. De jeugdige werknemer die in opleiding is voor het diploma Basis

Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2), „aspirant-gezel steenhouwen”, „gezel in het steenhouwen” (niveau 3) of „Kaderopleiding Natuursteenbedrijf” (niveau 4) heeft recht op het garantieloon dat hoort bij werknemers die 1 jaar ouder zijn.

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

Artikel 29

Diplomatoeslag volwassen werknemers

1. Het garantie-uurloon 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 garantie-uurloon 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 garantie-uurloon van de volwassen werknemer die het diploma „Meester in het steenhouwen” heeft behaald, wordt verhoogd met 10%.
4. Van de toeslagen die zijn opgenomen in het eerste tot en met het derde lid wordt slechts één tegelijk toegepast, en wel de hoogste.
5. Wanneer de werknemer beschikt over het certificaat Bedrijfsleer-

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

meester en op verzoek van de werkgever één of meer leerlingen begeleidt, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van € 235,00 voor elk kwartaal of deel ervan waarin die begeleiding heeft plaatsgevonden. De werkgever kan deze bruto-vergoeding declareren bij het Centrum Natuursteen.

6. Diploma's van natuursteenopleidingen die zijn gevolgd in de landen van de Europese Gemeenschap worden door de bedrijfstak erkend en geven dezelfde rechten ten aanzien van de inschaling in de loongroepen en de CAO-regeling met betrekking tot de diplomatoeslagen.

Artikel 30

Rechtwaarden en uitkeringen

1. De bijdragen die voor de werknemer moeten worden betaald aan het Vakantiefonds Natuursteenbedrijf zijn bedoeld om de loonderving te compenseren over de in deze CAO vastgelegde vakantie-, snipper- en feestdagen en als vakantietoeslag. De bedragen worden betaald op basis van het geldende uurloon.
2. Voorzover de bedragen die voor de werknemer zijn betaald het toelaten worden uit het Vakantiefonds vergoed:
Over het rechtjaar 2005:
 - a. De loonderving over 25 werkdagen en 4 feestdagen: en tweede Kerstdag 26 december 2005.
De loonderving voor de jeugdige werknemer over 29 verlofdagen en de hierboven genoemde feestdagen.
 - b. de vakantietoeslag van 8% over het jaarloon
3. De werkgever vergoedt de werknemer die 53 jaar wordt de loonderving over 1 verlofdag en betaalt de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds over die dag.
4. De werkgever vergoedt de werknemer die 54 jaar wordt de loonderving over 2 verlofdagen en betaalt de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds over die dagen.
5. De werkgever vergoedt de werknemer die 55 jaar of ouder is de loonderving over 13 verlofdagen en betaalt de verschuldigde bijdrage aan het Vakantiefonds over die dagen.
6. De verletkosten over de extra verlofdagen uit dit artikel worden door

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

De werkgever kan de verletkosten declareren bij het Vakantiefonds wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van het Vakantiefonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de wet en de CAO zijn verschuldigd.

7. Wanneer de onderneming in verband met vakantie gesloten is heeft de jeugdige werknemer met een leer/arbeidsovereenkomst, die na het beëindigen van een opleiding onvoldoende vakantiewaarde heeft kunnen opbouwen, recht op doorbetaling van het loon. De werknemer moet dan minimaal 5 weken direct voorafgaand aan de sluiting hebben gewerkt.
De werkgever kan de verletkosten en de VIP-bijdragen declareren bij het Vakantiefonds wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van het Vakantiefonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de wet en de CAO zijn verschuldigd.

Artikel 31

Loonbetaling

1. Wanneer de werknemer ermee instemt, kan de werkgever het loon anders dan per week betalen. Ook kan de werkgever, wanneer de werknemer ermee instemt, het loon per bank of giro betalen.
2. Op de betaaldag betaalt de werkgever aan de werknemer het loon direct bij het einde van de werktijd. Wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt op een andere dag dan de betaaldag, ontvangt de werknemer het loon op de laatste werkdag direct aan het einde van de werktijd. Wanneer de werknemer wordt ontslagen op grond van een dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek) vindt de loonbetaling op de normale betaaldag plaats.
3. Bij elke loonbetaling ontvangt de werknemer een schriftelijke specificatie van:
 - het brutoloon, als volgt gespecificeerd: garantie-uurloon, eventuele individuele verhoging, eventuele overuren, eventuele reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen,
 - de ingehouden loonbelasting, AWW-premie en het werknemersdeel van de sociale premies en de premies die op grond van deze CAO worden ingehouden.De werkgever geeft bovendien bij elke loonbetaling gespecificeerd aan welke bedrag hij ten behoeve van de werknemer heeft betaald aan de Stichting Vakantiefonds voor het Natuursteenbedrijf, de Stich-

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ting Vroegpensioenfonds voor het Natuursteenbedrijf en de Stichting
Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

4. Wanneer de werknemer in verband met een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden aanvangt terwijl er meer dan 2 werkdagen van een betaalperiode verstreken zijn, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot over de al verstreken dagen te verstrekken dat in ieder geval gelijk is aan het loon dat over de wel gewerkte dagen verschuldigd is.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht bij de laatste loonbetaling een overzicht te verstrekken van het nog door hem verschuldigde bedrag voor de vakantierechten van de werknemer, een gespecificeerde opgave Vaststelling Inning Premies en een werkgeversverklaring voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering. Ook moet de werkgever een opgave verstrekken van het brutoloon dat de werknemer in het kalenderjaar heeft ontvangen en de belastingen en premies die daarop zijn ingehouden.
Deze regeling is niet van toepassing wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de voorgeschreven opzegtermijn in acht te nemen of wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van een dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek).
6. Achterstand in de loonbetaling of achterstand in de nakoming van de verplichtingen ten aanzien van de vakantiewaarde levert voor de werknemer een dringende reden op om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te kunnen beëindigen (artikel 7:679 Burgerlijk Wetboek).
7. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 maanden na afloop van het kalenderjaar, verstrekt de werkgever aan de werknemer die op 31 december van dat jaar in dienst is, of in dat jaar in dienst is geweest, een opgave van het betaalde brutoloon en de ingehouden belasting en premies.
8. Wanneer de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet verricht, is de werkgever over die periode geen loon verschuldigd. Artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek is van toepassing: de werknemer behoudt recht op loon wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet heeft uitgevoerd door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

HOOFDSTUK 8

WELZIJN EN ZEKERHEID

Artikel 32

Arbeidsongeschiktheid

A. Terugdringing ziekteverzuim

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

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

B. Ziekmelding

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

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

1. Met ingang van 1 januari 2005 betaalt de werkgever de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, gedurende de eerste 26 weken van zijn arbeidsongeschiktheid 100% van het brutoloon door. Gedurende de laatste 26 weken van het eerste ziektejaar betaalt de werkgever 90% van het brutoloon uit.
2. In het tweede ziektejaar betaalt de werkgever de werknemer de eerste 26 weken 80% van zijn brutoloon door. De laatste 26 weken van het tweede ziektejaar betaalt de werkgever 70% van het brutoloon door.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever draagt zorg voor volledige bijboeking van vakantie-waarde en pensioenpremie. De werkgever is verder verplicht alle andere verschuldigde bijdragen aan de in deze CAO genoemde fondsen af te dragen.
4. Indien en zolang als de werknemer actief meewerkt aan reïntegratie in het arbeidsproces, vult de werkgever zijn loon aan tot 100%. Onder „actief meewerken aan reïntegratie” wordt verstaan: het meewerken aan alles wat voor een effectieve reïntegratie noodzakelijk is, zoals gehele of gedeeltelijke werkhervatting in de eigen of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf en al dan niet op arbeidstherapeutische basis, omof bijscholing, fysiotherapie, etc.
5. Opbouw van vakantiedagen is beperkt tot maximaal de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer die op of na 25 januari 1994 een recht op uitkering krijgt op grond van de WAO, ontvangt een invaliditeitspensioen, afhankelijk van het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. De voorwaarden waaronder dat recht op invaliditeitspensioen bestaat en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement Invaliditeitspensioen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
7. De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze CAO van toepassing is en op 1 mei van het jaar recht heeft op een WAO-uitkering, ontvangt in de maand mei een uitkering. De voorwaarden waaronder dat recht bestaat en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf.
8. De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze CAO van toepassing is en op 1 december van het jaar recht heeft op een WAO-uitkering, ontvangt in de maand december een uitkering. De voorwaarden waaronder dat recht bestaat en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf.

D. Arbeidsongeschikte werknemers

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer kan door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid alleen worden beëindigd wanneer hij aannemelijk kan maken dat er in zijn onderneming geen passend werk voorhanden is.

2. De arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te gaan werken.
3. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft voorrang bij de vervulling van een vacature, wanneer hij voldoet aan de functie-eisen.
4. De arbeidsongeschikte werknemer kan niet worden verplicht tot een hogere productie dan op basis van zijn arbeidsongeschiktheid te verwachten is.

E. Risicoinventarisatie en evaluatie (RI&E)

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

Artikel 33

Overlijdensuitkering

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

Artikel 34

Sociale fondsen en premieverplichtingen

1. Er is een CAO betreffende bedrijfstakeigen regelingen voor het Natuursteenbedrijf (CAO BTER Natuursteen).
2. In deze CAO BTER Natuursteen zijn nadere regels opgenomen voor uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:
 - Vakantiefonds voor het Natuursteenbedrijf;
 - Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf;
 - Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Natuursteenbedrijf.

Artikel 35

Aanvulling bij werkloosheid

1. Voor werkloze ex-werknemers worden in het eerste jaar werkloosheid de bijdragen betaald om de opbouw van het invaliditeitspensioen voort te zetten.
2. De werknemer, die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze CAO van toepassing is en recht heeft op een Werkloosheidsuitkering, ontvangt een aanvulling op deze uitkering.
3. De werknemer, die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze CAO van toepassing is en recht heeft op een uitkering in het kader van de Wet op de (re)ïntegratie van arbeidsgehandicapten (Wet REA), ontvangt een aanvulling op deze uitkering.
4. De voorwaarden waaronder recht bestaat op de aanvullingen uit de voorgaande leden en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Sociaal Fonds voor het Natuursteenbedrijf.

Artikel 36

Pensioen

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

Artikel 37

Vroegpensioen

Het Natuursteenbedrijf kent tot 31 december 2005 een vroegpensioenregeling. De vroegpensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vroegpensioenfonds voor het Natuursteenbedrijf. De voorwaarden voor deelname aan de regeling en de omvang van de rechten zijn opgenomen in de reglementen van deze Stichting.

Artikel 38 A

Aanvulling vroegpensioen

Het Natuursteenbedrijf kent tot 31 december 2005 een aanvullingsregeling vroegpensioen. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Natuursteenbedrijf. De voorwaarden voor deelname en de omvang van de rechten zijn opgenomen in de reglementen van deze Stichting.

Artikel 38 B

Levensloopregeling

1. Wanneer de medewerker deelneemt aan de levensloopregeling, is de werkgever verplicht de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten die daarmee gemoeid zijn. De levensloopregeling moet voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting.
2. De werkgever stort dan vanaf 1 januari 2006 bij iedere loonbetaling 0,1% van het verdiende brutoloon van de werknemer op zijn Levenslooptekening. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken het bedrag onder inhouding van belasting en sociale premies aan hem uit te betalen.
3. De werknemer kan zijn werkgever vragen om, binnen de fiscale mogelijkheden, een groter gedeelte van zijn brutoloon op zijn Levenslooptekening te storten.

HOOFDSTUK 9

KOSTENVERGOEDINGEN EN OVERIGE FACILITEITEN

Artikel 39

Vergoeding reiskosten en reizen

De werknemer die meer dan 15 kilometer van zijn standplaats woont en de werknemer die voor zijn werkgever werkzaamheden moet verrichten in een andere gemeente dan waarvoor hij is aangenomen, kan recht doen gelden op de onder A en B genoemde vergoedingen.

A. Reiskosten

1. Wanneer naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer of

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tijdens en ten behoeve van de uitvoering van de werkzaamheden, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding.

2. Deze vergoeding bedraagt:
 - voor het gebruik van een fiets: € 4,35 per week of € 0,87 per dag;
 - voor het gebruik van een bromfiets: € 1,07 voor de eerste 20 kilometer en € 0,07 voor elke volgende kilometer;
 - voor het gebruik van een motor: € 0,24 per kilometer;
 - voor het gebruik van een auto: € 0,11 per kilometer per inzittende met een minimum van € 0,31 per kilometer en een maximum van € 0,35. Het gedeelte van de vergoeding boven een bedrag van € 0,18 is fiscaal belast.
3. Wanneer de werkgever van mening is dat de werknemer gebruik moet maken van het openbaar vervoer, komen de reiskosten voor rekening van de werkgever (op basis van tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).
5. Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.

B. Reisuren

1. De reisduur van een reis gemaakt met een openbaar middel van vervoer, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel of een eigen vervoermiddel wordt door de werkgever vergoed op basis van het garantie-uurloon. De eerste 60 reisminuten per dag worden niet vergoed.
2. Met „reisduur” wordt bedoeld de tijd tussen het moment van vertrek met het vervoermiddel en het moment van aankomst op het werk en de tijd tussen het moment van vertrek van het werk en het moment van aankomst op de oorspronkelijke vertrekplaats.
3. Wanneer werktijd, rusttijd en reistijd samen per dag meer dan 10 ½ uur bedragen, wordt de werktijd met het meerdere ingekort. Over de rusttijd wordt geen loon betaald.
4. Voor het bepalen van de reisduur met een eigen vervoermiddel gelden de volgende snelheden:
 - per fiets: 15 kilometer
 - per bromfiets: 25 kilometer

- per driewielig motorrijtuig: 40 kilometer
- per auto of motor: 50 kilometer

Artikel 40

Aansprakelijkheid

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

Artikel 41

Tijdelijk verblijf buiten de standplaats

1. Wanneer de werkzaamheden zover van de standplaats of de woonplaats van de werknemer moeten worden uitgevoerd dat de werknemer niet tijdig naar huis kan terugkeren, vergoedt de werkgever de kosten voor behoorlijke voeding en logies. De werknemer tekent een kwitantie voor de werkelijk gemaakte kosten.
De werkgever vergoedt bovendien op basis van openbaar vervoer (tweede klasse of daarmee gelijk te stellen) de kosten van één reis per week naar het huisadres van de werknemer.
2. De werknemer houdt, zolang hij verblijft op de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, recht op vrije voeding en logies wanneer hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar zijn woonplaats te laten vervoeren als dat medisch verantwoord is. Is dat vervoer medisch noodzakelijk dan is de werkgever verplicht de kosten daarvan voor zijn rekening te nemen.
3. Voor de periode dat een werknemer door tewerkstelling buiten de standplaats verpleegd wordt in een andere plaats dan waarin hij woonachtig is, kan de partner de werknemer eenmaal per 2 weken op kosten van de werkgever bezoeken. De reiskosten worden vergoed op basis van de vergoedingsregeling van artikel 39. Wanneer gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer worden de werkelijk gemaakte kosten (inclusief eventuele taxikosten tussen verpleeginrichting en dichtstbijzijnde Intercitystation) vergoed.

Artikel 42

Vergoeding voor gereedschap, kleding en EHBO

1. Wanneer de werknemer, met een functie zoals beschreven in bijlage 1, bij zijn werk structureel eigen gereedschap gebruikt, krijgt hij daarvoor een vergoeding van € 0,74 per dag (of € 3,70 per week)
2. Wanneer de werknemer zelf zorgt voor werkkleding (inclusief waterkerende kleding) krijgt hij daarvoor een vergoeding van € 0,75 per dag (of € 3,75 per week) en € 0,42 per dag (of € 2,10 per week) voor werkschoeisel (inclusief waterlaarzen).
3. De werknemer die een geldig EHBO-diploma heeft, ontvangt een toeslag van € 52,66 per jaar.
4. Deze vergoedingen worden ieder jaar per 1 juli aangepast met de wijziging van de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen in de periode tussen de maand april van het jaar en de maand april van het voorafgaande jaar.

Artikel 43

Tegemoetkoming verzekering tegen ziektekosten

1. Wanneer de werknemer niet valt onder de verplichte Ziekenfondsverzekering en hij een particuliere ziektekostenverzekering moet afsluiten, ontvangt hij van de werkgever een bijdrage in de kosten. De verzekering moet in ieder geval voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het vijfde lid. De werkgeversbijdrage wordt in termijnen betaald, wanneer door de werknemer een bewijs is ingeleverd dat de premie is betaald.
2. Wanneer de werkgever ten behoeve van de werknemer een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en deze in ieder geval voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in het vijfde lid, hoeft de werkgever niet bij te dragen in de kosten van een ziektekostenverzekering die de werknemer zelf in plaats van of naast de collectieve verzekering heeft afgesloten. Dit geldt niet voor de periode die de werknemer nodig heeft om een al afgesloten verzekering op te zeggen. De werkgever mag de werknemer een bijdrage vragen in de kosten

van de collectieve ziektekostenverzekering, waarbij de regeling van lid 3 als uitgangspunt dient.

De bijdrage van de werknemer kan verspreid over het jaar in termijnen worden voldaan.

3. De werkgeversbijdrage, inclusief eventuele andere tegemoetkoming voor ziektekosten, is minimaal 50% van de ziektekostenpremie, inclusief de premies AWBZ, WtZ en MOOZ. De bijdrage van de werkgever is in ieder geval de maximum-werkgeverspremie voor de Ziekenfondswet.
4. Wanneer de werknemer wordt doorverwezen naar een medisch specialist als gevolg van een bedrijfsongeval, vergoedt de werkgever de eventuele eigen bijdrage voor het consult.
5. Met ziektekostenverzekering wordt bedoeld de verzekering voor de werknemer en zijn gezinsleden die de kosten vergoedt van:
 - verpleging en behandeling in de laagste klasse van een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
 - niet-klinische specialistische behandeling;
 - kunst- en hulpmiddelen.

Artikel 44

Vergoeding van kosten, algemeen

De vergoeding van kosten zoals aangegeven in het voorgaande artikel betreft een minimum. De werkgever mag een hogere vergoeding geven, wanneer de omstandigheden binnen de onderneming dit mogelijk maken en/of de werknemer specifieke werkzaamheden moet verrichten, die kosten met zich meebrengen.

Artikel 45

Spaarloon

De werkgever stelt de werknemer faciliteiten ter beschikking om op vrijwillige basis te kunnen deelnemen aan een spaarloonregeling, inclusief de koppeling aan een lijfrentepolis.

Artikel 46

Kinderopvang

1. De werkgever biedt de werknemer voor zijn kinderen van 0 tot en met 12 jaar de mogelijkheid van gesubsidieerde voorschoolse en buitenschoolse opvang.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. CAO-partijen stellen een budget van € 50.000 per jaar beschikbaar als bijdrage aan de uitvoering van de kinderopvangregeling.
3. De regeling wordt uitgevoerd door het Centrum Natuursteen, post-bus 40295, 3504 AB, te Utrecht.
4. De voorwaarden voor deelname en de omvang van de rechten zijn opgenomen in het Reglement Kinderopvang, dat is opgenomen in de CAO bedrijfstakeigen regelingen voor het Natuursteenbedrijf.

HOOFDSTUK 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VEILIGHEID

Artikel 49

Stichting Arbouw

2. De werknemer die onder deze CAO valt heeft recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek door de Stichting Arbouw op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bedrijfstak.
3. De werknemer die onder deze CAO valt heeft recht op het op het individu gerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg, dat tussen de Stichting Arbouw en de gekozen Arbodienst is overeengekomen.
4. Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, zoekt de werkgever binnen zijn onderneming naar mogelijkheden om voor deze werknemer passende werkzaamheden te vinden.
5. De werkgever is verplicht een eenmalig oriënterend onderzoek op de werkplek uit te laten voeren door werknemers van de Stichting Arbouw of werknemers van door de Stichting Arbouw gecontracteerde bedrijfsgezondheids- of andere diensten.

Artikel 50

Zandsteenbesluit

1. De werknemer is niet verplicht zandsteen te bewerken of te verwerken als de vereiste vergunning ontbreekt en/of de noodzakelijke

voorzieningen niet aanwezig zijn. Het Zandsteenbesluit is hierbij uitgangspunt.

2. Wanneer het voor de werknemer wenselijk is dat hij niet met zandsteen werkt, kan hij door zijn werkgever daar niet toe worden verplicht. Deze wenselijkheid kan uitsluitend blijken uit een verklaring van een geneeskundige van de Arbo-dienst die door de Stichting Arbouw is aangewezen en die een geneeskundig onderzoek heeft uitgevoerd.
3. Wanneer de werknemer op grond van het eerste of tweede lid weigert met zandsteen te werken, mag dat niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 51

Asbestverbod

Werkgevers en werknemers in het Natuursteenbedrijf is niet toegestaan materialen te verwerken of te bewerken waarin asbest is verwerkt. Wanneer een werknemer zekerheid wil hebben of een materiaal dat hij bewerkt of verwerkt asbest bevat, heeft hij het recht om na overleg met zijn werkgever voor onderzoek een monster aan de Stichting Arbouw te sturen.

Artikel 52

Persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werknemer heeft het recht zijn werkzaamheden te onderbreken wanneer voor de uitvoering persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn en voor de periode waarin deze ontbreken.
2. Wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een zgn. Van der Grintenkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.

HOOFDSTUK 11

LOOPTIJD EN DISPENSATIEMOGELIJKHEID

Artikel 54

Dispensaties

1. CAO-partijen kunnen gezamenlijk afwijking van één of meerdere

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

artikelen van deze CAO toestaan. Daaraan kunnen voorwaarden worden verbonden.

2. De bevoegdheid om dispensatie te verlenen kan door CAO-partijen worden overgedragen aan een andere instantie, die voor de bedrijfstak werkzaam is.
3. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd aan de Oude Haven 1, 3984 KT Odijk.

BIJLAGE 1

FUNCTIE-INDELING EN LOONGROEPEN

LOONGROEP 0 omvat de volgende functie:

Onervaren aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer, die wordt opgeleid voor een functie die is opgenomen in de overige loongroepen. Jeugdige werknemers kunnen in deze loongroep worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst op grond van artikel 23 is afgesloten.

Een werknemer kan voor maximaal 6 maanden in loongroep 0 worden ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 1.

Voor de werknemer die na 1 juli 2005 in dienst treedt geldt dat hij maximaal één jaar in loongroep 0 kan worden ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 1.

LOONGROEP 1 omvat de volgende functie:

Aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer die wordt opgeleid voor een functie uit de loongroepen 2 en hoger. Een jeugdige werknemer kan alleen in loongroep 1 worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst (artikel 23) 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.

Polijsster-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.

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

LOONGROEP 3 omvat de volgende functies:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LOONGROEP 4 omvat de volgende functies:

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

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

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

LOONGROEP 5 omvat de volgende functies:

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

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

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

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

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2

OPZEGTERMIJNEN ARBEIDSOVEREENKOMST

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

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

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

BIJLAGE 3

Bijzondere bepalingen voor zgn. UTA-personeel: werknemers met een functie die niet is omschreven in artikel 23 en de bijbehorende bijlage van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Natuursteenbedrijf

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

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1	Begripsomschrijvingen
Artikel 2	Werkings sfeer
HOOFDSTUK 2	GEWETENSBEZWAREN, GEDRAGSREGELS BIJ FUSIES, FUNCTIEWIJZIGINGEN
Artikel 3	Gewetensbezwaren (lid 1 gerenvoieerd)
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSRELATIE
Artikel 6	Aangaan van de arbeidsovereenkomst
Artikel 7	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer
Artikel 8	lid 1 Bijzondere verplichtingen van de werknemer
Artikel 9	Introductie nieuwe werknemers
Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
HOOFDSTUK 4	ARBEIDSDUUR EN BEDRIJFSTIJDEN
Artikel 11	Bedrijfstijd
Artikel 12	Arbeidsduur
Artikel 14	Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder
Artikel 15	Deeltijdarbeid
Artikel 16	Aanpassing arbeidsduur in bedrijven met meer dan 10 werknemers
Artikel 17	Overwerk, alleen wanneer het bruto loon (zonder overwerk) van de werknemer lager is dan € 33.000 (Ziekenfondsgrens).

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De zaterdag kan structureel deel uitmaken van het werkrooster, zonder dat dit als overwerk wordt aangemerkt. Dit onder voorwaarde dat de betrokkenen werken volgens een vast dienstrooster dat maximaal 37 uur omvat, verdeeld over 5 werkdagen per week.

HOOFDSTUK 5

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 21

Vakantie-, snipper- en roostervrije dagen, bedrijfsgesloten dagen. De werkgever moet deze dagen volledig doorbetalen. Bovendien keert hij jaarlijks een vakantietoeslag uit van 8% van het loon van de werknemer over de 12 maanden die liggen vóór 1 mei van het betreffende jaar.

Artikel 22

Verlof

HOOFDSTUK 6

OPLEIDINGSFACILITEITEN

Artikel 23 D

Bijscholing

Artikel 24

Lid 2 Bijzonder verlof: educatief verlof als voorbereiding op pensionering.

HOOFDSTUK 7

BELONING

Artikel 26

Garantie uur- en weeklonen

Artikel 28

Diplomatoeslag jeugdige werknemers

Artikel 29

Loonbetaling

HOOFDSTUK 8

WELZIJN EN ZEKERHEID

Artikel 32A

Terugdringing ziekteverzuim

Artikel 32B

Ziekmelding

Artikel 32C

Loondoorbetaling en aanvulling op WW- of WAO-uitkering

Artikel 32D

Arbeidsongeschikte werknemers

Artikel 33

Overlijdensuitkering

Artikel 34

Sociale fondsen en premieverplichtingen (met uitzondering van de bepalingen over het Vakantiefonds voor het Natuursteenbedrijf)

Artikel 35

Aanvulling bij werkloosheid

Artikel 36

Pensioen

Artikel 37

Vroegpensioen

Artikel 38A

Aanvulling vroegpensioen

Artikel 38B

Levensloopregeling

HOOFDSTUK 9	KOSTENVERGOEDINGEN EN FACILITEITEN
Artikel 39A	Reiskosten. Van toepassing voorzover ten behoeve van de werkzaamheden van het vervoermiddel gebruik wordt gemaakt.
Artikel 42	lid 3 EHBO-toeslag
Artikel 43	Tegemoetkoming verzekering tegen ziektekosten
Artikel 45	Spaarloon
Artikel 46	Kinderopvang
HOOFDSTUK 10	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VEILIGHEID
Artikel 49	Stichting Arbouw
Artikel 50	Zandsteenbesluit
Artikel 51	Asbestverbod
Artikel 52	Persoonlijke beschermingsmiddelen

Natuursteenbedrijf 2005/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2006.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 maart 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 22 november 2005

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M.H.M. van der Goes