

Cao natuursteen 2016-2017

Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst natuursteen 2016 - 2017

Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Partners
Artikel 3	Werkingsfeer
Artikel 4	Buitenlandse werknemers
Artikel 5	Uitzendarbeid
Artikel 6	Onderaanneming
Artikel 7	Nalevings- en werkingsfeeronderzoeken (vanaf 1-9-2016)
Artikel 8	Duur van de overeenkomst
Artikel 9	Beëindiging van de overeenkomst
Artikel 10	Vernieuwing van de overeenkomst
Artikel 11	Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties
Artikel 12	Dispensaties
Artikel 13	Uta-personeel natuursteenbedrijf

Hoofdstuk 2 Indiensttreding en ontslag

Artikel 14	Aanstelling
Artikel 15	Introductie
Artikel 16	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 3 Arbeid

Artikel 17	Algemeen
Artikel 18	Bedrijfstijd (t/m 31-8-2016)
Artikel 19	Arbeidsduur (t/m 31-8-2016)
Artikel 20	Bedrijfstijd en arbeidsduur (vanaf 1-9-2016)
Artikel 21	Deeltijdarbeid
Artikel 22	Vierdaagse werkweek ouderen
Artikel 23	Vierdaagse werkweek werknemer van 59 en ouder (t/m 5-7-2016)
Artikel 24	Overwerk
Artikel 25	Verschoven arbeidstijd
Artikel 26	Brand en diefstal

Hoofdstuk 4 Verlof

Artikel 27	Aantal verlofdagen (t/m 31-12-2016)
Artikel 28	Aantal verlofdagen (vanaf 1-1-2017)
Artikel 29	Overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemers (vanaf 1-1-2017)
Artikel 30	Vakantie-, verlof- en feestdagen
Artikel 31	Roostervrije dagen
Artikel 32	Vakantietoeslag
Artikel 33	Verlof (t/m 31-12-2016)
Artikel 34	Kort verzuim (vanaf 1-1-2017)
Artikel 35	Bijzonder verlof (vanaf 1-1-2017)
Artikel 36	Ouderschapsverlof (vanaf 1-1-2017)
Artikel 37	Palliatief verlof (vanaf 1-1-2017)
Artikel 38	Kortdurend zorgverlof (vanaf 1-1-2017)
Artikel 39	Declaratieregeling verlof (vanaf 1-1-2017)

Hoofdstuk 5 Loon

Artikel 40	Loonbetaling
Artikel 41	Functie-indeling en loongroepen
Artikel 42	Garantie vierweken- en maandlonen
Artikel 43	Lichtverzuim
Artikel 44	Onwerkbaar weer
Artikel 45	Buitenlandse diploma's

Hoofdstuk 6 Vergoedingen en toeslagen

Artikel 46	Ploegentoeslag
Artikel 47	Dienstjarentoeslag
Artikel 48	Diplomatoeslag jeugdige werknemers
Artikel 49	Diplomatoeslagen volwassen werknemers
Artikel 50	EHBO-diplomatoeslag
Artikel 51	Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd
Artikel 52	Beloning verschoven arbeidstijd

- Artikel 53 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen
Artikel 54 Bedrijfsleermeestertoeslag

Hoofdstuk 7 Reiskosten

- Artikel 55 Vergoeding reiskosten en reisure
Artikel 56 Dispensatie reiskosten en reisure
Artikel 57 Tijdelijk verblijf buiten de standplaats

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

- Artikel 58 Terugdringen ziekteverzuim (t/m 31-8-2016)
Artikel 59 Arbeidsongeschikte werknemers (t/m 31-12-2016)
Artikel 60 Gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers (t/m 31-12-2016)
Artikel 61 Arbeidsongeschiktheid
Artikel 62 Aanvulling bij werkloosheid (t/m 31-8-2016)
Artikel 63 Aanvulling pensioenopbouw bij werkloosheid
Artikel 64 Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006
Artikel 65 Tegemoetkoming kosten eigen bijdrage medische specialis bij ongeval
Artikel 66 Mijn Loopbaan (vanaf 1-1-2017)
Artikel 67 80/90/100-regeling (vanaf 1-1-2017)
Artikel 68 Overlijden
Artikel 69 Eindejaarsuitkering

Hoofdstuk 9 Vakonderwijs en bijscholing

- Artikel 70 De vakopleiding
Artikel 71 Scholing
Artikel 72 Vervangende leerplicht
Artikel 73 Bijscholing
Artikel 74 Bedrijfscursussen

Hoofdstuk 11 Vakbondsactiviteiten

- Artikel 75 Vakbondsactiviteiten in de onderneming
Artikel 76 Vakbondscontributie

Hoofdstuk 12 Arbeidsomstandigheden

- Artikel 77 Zandsteenbesluit
Artikel 78 Asbestverbod
Artikel 79 Bedrijfsgezondheidszorg
Artikel 80 Arbocatalogus natuursteen
Artikel 81 Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid
Artikel 82 Veiligheid

Bijlagen cao afbouw

- Bijlage 1 Protocollen
Bijlage 2 Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers
Bijlage 3 Normregeling arbeidstijden
Bijlage 4 Verlofdeklaratiereglement
Bijlage 5 Reglement ziekteverzuim
Bijlage 6 Reglement nalevings- en werkingsfeeronderzoek
Bijlage 7 Reglement duurzame inzetbaarheid (vanaf 1-1-2017)
Bijlage 8 Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid vanaf 1-1-2017)
Bijlage 9 Arbeidsomstandighedenbesluit
Bijlage 10 Belangrijkste artikelen uit de Wet Arbeid en Zorg

Transponeringstabel

Cao Natuursteen 2014-2015	Cao Natuursteen 2016-2017
1	1
1 lid 4	2
2	1, 3
3	17 lid 5
4	Vervallen
5	Vervallen
6	14
7	Vervallen
8	17
9	16
10	18, 20
11	19, 20
12	22
13	23
14	21
15	21
16 lid 1	24
16 lid 2 t/m 6	51 t/m 53
17	45
18	44
19	43
20 lid 1	27, 28
20 lid 2, 3	30 lid 1, 2
20 lid 4	27 lid 3
20 lid 5 t/m 11	30 lid 3 t/m 10
20 lid 12	31
21	33
22 A en B	70, 71
22 C	60, 66
23 lid 1	35
23 lid 2	34 lid 2 sub d
24	41
25	42
26	47
27 lid 1 t/m 3	48 1 t/m 3
27 lid 4	45
28 lid 1 t/m 4	49
28 lid 5	54
28 lid 6	45
29	32
30	40
31 A	58
31 B	61 lid 2, Bijlage 5
31 C lid 1 t/m 3	61 lid 1
31 C lid 4, 5	61 lid 3, 4
31 C lid 6	Vervallen
31 C lid 7	68
31 D	59
31 E	81
32	67
33	Vervallen (cao Bter)
34	62
35	Vervallen (cao Bter)
36	63
37	Vervallen
38	55
39	7
40	57
41	82 lid 4
42	65
43	75
44	76
45 lid 1 t/m 3	79

45 lid 4	50
46	77
47	78
48	5
49	8
50	12
Bijlage 1	41
Bijlage 2	Vervallen
Bijlage 3	13 + betreffende art.
Bijlage 4	Bijlage 10
Bijlage 5	Vervallen
Bijlage 6	Bijlage 1
Bijlage 7	62, 69
Bijlage 8	Vervallen
Bijlage 9	Bijlage 9
Bijlage 10	Vervallen
Bijlage 11	Bijlage 3

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de natuursteen

1 januari 2016 tot en met 31 december 2017

Tussen de ondergetekenden:

de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN), gevestigd te Harderwijk;

partij ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie',

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',

alle ter deze zake rechtens vertegenwoordigd, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1

Definities, werkingsfeer en overeenkomst

Artikel 1 Definities

1. Cao inzake de bedrijfstakeigen regelingen: de collectieve arbeidsovereenkomst Bedrijfstakeigen Regelingen voor het Natuursteenbedrijf lopende van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.
2. Werkgever: de werkgever die werkzaamheden als omschreven in artikel 3 verricht of doet verrichten, alsmede:
 - a. rechtspersoonlijkheid bezittende coöperatieve woningbouw- en andere verenigingen;
 - b. stichtingen;
 - c. natuurlijke of rechtspersonen, die in eigen beheer werkzaamheden als bedoeld in artikel 3 van deze cao verrichten of daaraan herstellings- en onderhoudswerkzaamheden doen verrichten, een en ander voor zover de onder a, b of c bedoelde persoon of instelling daarbij werkzaamheden doet verrichten als bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en niet vallen onder de werkingsfeer van een andere loonregeling of collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Werknemer: degene, die voor een onderneming of een afdeling van een onderneming, vallende onder de werkingsfeer van deze cao als omschreven in artikel 3, werkzaam is:
 - a. op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - b. op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd: stagiaires; vakantiewerkers. Onder vakantiewerkers worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 8 weken in dienst van een werkgever zijn.
4. Uta-personeel: werknemer van wie de functie niet is omschreven in artikel 41 van deze cao: leidinggevend- en toezichthoudend personeel, tekenkamerpersoneel, administratief personeel en vertegenwoordigers.
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. Garantieloon: het in artikel 42 van deze cao voor de aangegeven functie opgenomen loon in euro.
10. Individueel geldend loon: het in deze cao voor de werknemer genoemde garantieloon plus:
 - a. diploma- en andere toeslagen
 - b. toeslag in verband met het werken in ploegen
 - c. dienstjarentoeslag
 - d. persoonlijke en/of prestatietoeslag
11. APG: de relevante werkmaatschappij(en) van APG te Amsterdam.
12. Vakorganisaties: FNV en CNV Vakmensen.
13. Werkgeversorganisatie: de Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven (ABN).
14. Roostervrije dagen: de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende dagen waarop door de arbeids geschikte werknemers geen arbeid wordt verricht en de werkgever aan de werknemer over die dagen het individueel geldend loon uitbetaalt en waarover de werkgever de verschuldigde premies en bijdragen afdraagt ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst Bedrijfstakeigen Regelingen voor het Natuursteenbedrijf.
15. Vakcentrum Savantis: Savantis, het Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie – Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen.
16. ZZP-er (zelfstandige zonder personeel): de persoon:
 - a. die in het bezit is van een overeenkomst arbeidsrelatie;
 - b. die met de opdrachtgever een afgebakende overeenkomst van opdracht met een resultaatverplichting heeft gesloten, waarbij de werkzaamheden ook in regie kunnen worden uitgevoerd;
 - c. die zijn werkzaamheden zelfstandig inricht en uitvoert, voor eigen rekening en risico en met een winstperspectief;
 - d. van wie aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt; en
 - e. die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.
17. Bouwplaats: de locatie waar de werknemer zijn opgedragen werkzaamheden verricht. Onder bouwplaats wordt onder meer ook verstaan bouwwerk, werkplaats, bouwobject en begraaftplaats.

Artikel 2 Partner

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

Artikel 3 Werkingsfeer

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 (delen van) bouwondernemingen of (delen van) ondernemingen in andere sectoren, die de werkzaamheden die zijn opgenomen in lid 1 uitvoeren en daarvoor personeel in dienst hebben in functies zoals vermeld in artikel 41.

Artikel 4 Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 3 en met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
 - maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoeding voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die in het kader van een transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland werkzaamheden verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De toepassing van dit artikel wijkt als het recht van de lidstaat dat de arbeidsovereenkomst beheerst een gelijkwaardige of betere bescherming biedt aan de werknemer met betrekking tot genoemde cao-bepalingen en de additionele gelding van dit artikel de gelijke concurrentiepositie van buitenlandse ondernemingen zou verstoren.
3. Werknemers die tijdelijk in Nederland werken van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan uit een van de lidstaten van de EU en de EER, vallen integraal onder deze cao.
4. In bijlage 2 bij deze cao worden de van toepassing zijnde bepalingen weergegeven.

Artikel 5 Uitzendarbeid

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op alle uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 door een uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers als bedoeld in artikel 3 lid 1.
2. Ondernemers mogen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.
3. De werkgever die uitzendkrachten inhuurt moet zich ervan vergewissen dat de uitzendkrachten betaald worden volgens de in de Natuursteensector geldende beloning en vergoedingen zoals geregeld in artikel 41 genoemde functie-indeling en loongroepen, de in artikel 42 genoemde garantielonen en de in artikel 55 genoemde reiskostenvergoeding. Tevens moet worden voldaan aan artikel 82 lid 4. De werkgever zal hierover afspraken maken in het contract dat hij met het uitzendbureau afsluit.

Artikel 6 Onderaanneming

1. De werkgever vergewist zich ervan dat de relevante bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever in zijn rol als opdrachtgever vergewist zich ervan dat:
 - a. de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle overeenkomsten tot aanneming van werk met zzp'ers en andere onderaannemers;
 - b. de door hem ingeschakelde zzp'er aan de definitie voldoet die genoemd wordt in artikel 1 lid 16 van deze cao en de feitelijke situatie waaronder deze wordt ingehuurd overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst van opdracht;
 - c. de zzp'er of andere onderaannemer die in verband met de opdracht op zijn beurt een zzp'er of andere onderaannemer inschakelt, deze eisen in de daartoe te sluiten overeenkomst(en) overneemt.
2. Uitbesteding van werkzaamheden aan andere werkgevers is uitsluitend toegestaan als deze alle premies voor de zogenoemde 'bedrijfstakeigen regelingen' afdragen aan de fondsen die daarvoor bij deze cao worden aangewezen. Deze verplichting geldt niet als op de werknemer een andere cao van toepassing is.
3. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit deze cao voortvloeiende verplichtingen.

Artikel 7 Nalevings- en werkingssfeeronderzoeken (vanaf 1-9-2016)

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze cao na te leven.
2. Cao-partijen natuursteen laten op eigen initiatief of op basis van meldingen onderzoeken uitvoeren naar de toepasselijkheid van deze cao op ondernemingen (werkingssfeeronderzoeken) en naar de naleving

- door werkgevers van deze cao (nalevingsonderzoeken). Meldingen kunnen worden ingediend bij het Loket Eerlijke Afbouw (www.loketeerlijkeafbouw.nl).
3. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een onderzoek naar de vraag of de hij de bepalingen van deze cao naleeft.
 4. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.
 5. De Commissie Naleving en Werkings sfeer Afbouw is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om beslissingen te nemen over de nalevingsonderzoeken.
 6. Op de nalevingsonderzoeken is het Reglement Nalevings- en Werkings sfeeronderzoek van toepassing (bijlage 6).
 7. Dit artikel treedt in werking op 1 september 2016).

Artikel 8 Duur van de overeenkomst

Deze cao geldt van 1 januari 2016 t/m 31 december 2017, waarbij de artikelen 9 en 10 in acht worden genomen.

Artikel 9 Beëindiging van de overeenkomst

Als de overeenkomst niet ten minste drie maanden voor de afloopdatum door één der partijen is opgezegd, wordt zij geacht stilzwijgend voor de duur van een jaar te zijn verlengd.

Artikel 10 Vernieuwing van de overeenkomst

Voorstellen tot het aangaan van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst worden ter kennis gebracht aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.

Artikel 11 Verplichtingen van werkgevers- en werknemersorganisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties werken volledig mee aan de naleving van de bepalingen van deze cao en aanvaarden de volle aansprakelijkheid voor alle handelingen ter uitvoering der door hen genomen beslissingen, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze cao.
2. Zij verbinden zich voorts de nodige maatregelen ten aanzien van hun leden te nemen, om de naleving van deze cao te bevorderen en hun leden aan te spreken als de cao niet wordt nagekomen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze cao van kracht zijn, bij leden van de deelnemende werkgeversorganisaties of hun onderaannemers, voor zover deze op hun bouwwerken onderdelen uitvoeren, geen acties te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst, noch werkgevers en werknemers die daartoe mochten overgaan, te steunen.
4. Voor zover een staking op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of onderneming aangaat, wordt eerst geprobeerd via overleg tussen partijen bij deze cao een oplossing te vinden.
5. De werkgeversorganisaties verbinden zich voor de duur van deze cao geen uitsluiting op de leden van de deelnemende werknemersorganisaties toe te passen noch steun te verlenen, wanneer een of meer van hun leden daartoe mocht(en) overgaan.
6. Partijen bij deze cao verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid, dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met uitzondering van specifieke beschermende wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen. Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijke kansen beleid aan een evaluatie te onderwerpen.

Artikel 12 Dispensaties

1. Een verzoek om dispensatie kan alleen worden toegekend indien:
 - voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de cao bepaling waarvan dispensatie wordt gevraagd; of
 - de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat de cao of onderdelen van de cao op hem van toepassing zijn.
2. Een dispensatieverzoek dient te zijn voorzien van een duidelijke motivatie met vermelding van de bepalingen waarvoor dispensatie wordt aangevraagd. Dispensatieverzoeken inzake reiskosten en reisuren moeten voldoen aan hetgeen in artikel 56 van deze cao is bepaald.
3. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen Natuursteen, postbus 2525, 3500 GM Utrecht. De secretaris stuurt de indiener binnen één week na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin de dispensatieprocedure.
4. Cao-partijen kunnen de indiener van het dispensatieverzoek schriftelijk om nadere informatie verzoeken, besluiten tot het doen van een hoorzitting en deskundigen inschakelen.
5. Cao-partijen nemen binnen drie maanden een beslissing op het dispensatieverzoek in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit. De beslissingstermijn kan met één maand worden verlengd wanneer de indiener schriftelijk om nadere informatie wordt verzocht of wanneer er een hoorzitting is gepland.

Artikel 13 Uta-personeel natuursteenbedrijf

Op het zgn. UTA-personeel natuursteenbedrijf, d.w.z. leidinggevend- en toezichhoudend personeel, tekenkamerpersoneel, administratief personeel en vertegenwoordigers, zijn de cao-bepalingen van toepassing tenzij in de bepaling is opgenomen dat deze niet van toepassing is.

Hoofdstuk 2

Indiensttreding en ontslag

Artikel 14 Aanstelling

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

Artikel 15 Introductie

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

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

Artikel 16 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het Burgerlijke Wetboek van toepassing, met inachtneming van de navolgende bepalingen.
2. De opzegging van het dienstverband geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen, en kan uitsluitend schriftelijk gebeuren tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
3. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na verkregen vergunning van de directeur van het UWV WERKbedrijf wordt de opzegtermijn verminderd met zoveel loonweken als zijn verlopen tussen de datum van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf en de datum van ontvangst van deze vergunning, waarbij weken van arbeidsongeschiktheid tot een maximum van vier weken in mindering worden gebracht, met dien verstande, dat steeds een opzegtermijn van ten minste één maand in acht moet worden genomen. Van de aanvraag tot vergunning om ontslag ontvangt de werknemer gelijktijdig een aangetekende schriftelijke kennisgeving van de werkgever.
4. In afwijking van artikel 7:670 lid 1 BW, waarin is bepaald dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd, kan de werkgever het dienstverband wel opzeggen, met inachtneming van de krachtens dit artikel vigerende opzegtermijnen, als er tijdens de bedoelde ongeschiktheid op het object waar de werknemer vóór de aanvang van de ongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht geen werk voor hem meer voorhanden is. Een dienstverband dat aldus is opgezegd, eindigt niet als de werknemer op de laatste dag van de opzegtermijn ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 2 BW. Het dienstverband eindigt in dat geval – zonder dat herhaalde opzegging vereist is – eerst op de dag dat de werknemer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW.
5. Conform artikel 7:670 lid 1 van BW bepaalde, mag de werkgever het dienstverband wel beëindigen, met inachtneming van de daarvoor geldende voorschriften, als de aanvraag tot afgifte van de ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf is ingediend, voordat de ziekte van de werknemer is ingetreden.
6. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden of langer, is de werkgever verplicht uiterlijk een maand voor het verstrijken daarvan schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet en als dat wel het geval is onder welke voorwaarden.

Hoofdstuk 3

Arbeid

Artikel 17 Algemeen

1. De werknemer is verplicht werkzaamheden die hem door of namens de werkgever zijn 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. Mochten ernstige afwijkingen hiervan voorkomen, als het gebruik van sterke drank en drugs op het werk, het verwaarlozen van machines, materialen of gereedschappen, het herhaaldelijk te laat komen op, of het moedwillig verzuimen van het werk, dan kunnen deze gestraft worden volgens artikel 7:678 BW of met schorsing van één tot maximaal vijf werkdagen, zulks zonder behoud van loon.
2. De werknemer is in beginsel verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever in wiens dienst hij is. Als de werknemer hiertegen bezwaren heeft moet hij zich wenden tot cao-partijen. Tot het moment dat cao-partijen op het dispensatieverzoek hebben beslist is de werknemer niet verplicht arbeid in een andere onderneming te verrichten. Cao-partijen verplichten zich binnen twee werkdagen na indiening van het verzoek tot een beslissing te komen.
3. Het is de werknemer verboden in zijn vrije tijd beroepsarbeid voor derden – behoudens (schoon)familie – te verrichten, tenzij zijn werkgever hem daarvoor toestemming verleent. In geval van overtreding van deze bepaling, ondanks schriftelijke waarschuwing, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de tijd van één tot maximaal vijf werkdagen zonder behoud van loon. Als de werknemer zonder toestemming van de werkgever arbeid verricht voor derden – behoudens (schoon)familie – en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt wordt, heeft hij gedurende de eerste dertien weken van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op 70% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoeslag.
4. Het is verboden op de werken of werkplaatsen te vloeken of onzedelijke taal te gebruiken.
5. *Gewetensbezwaren*
 - a. Als een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de plaatsing op een bepaald object of tegen werkzaamheden op een onderdeel daarvan, wordt hij door de werkgever in de gelegenheid gesteld op een ander object te gaan werken dan wel andere werkzaamheden te gaan doen, onder voorwaarde dat de bezwaren bij de aanvang van de dienstbetrekking of drie maanden voor de aanvang van bedoelde werkzaamheden aan de werkgever zijn kenbaar gemaakt.
 - b. De aangeboden vervangende werkzaamheden moeten worden aanvaard, als deze naar redelijkheid aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
 - c. Als binnen de onderneming geen vervangend werk voorhanden is, is ontslag mogelijk, welk ontslag een status heeft van onvrijwillig ontslag.

Artikel 18 Bedrijfstijd (t/m 31-8-2016)

1. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 3, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2. De werkzaamheden worden uitgevoerd tussen 07.00 en 18.00 uur.
3. De werk- en rusttijden worden – na redelijk overleg met de werknemers – door de werkgever voor bedrijf en bouwplaats vastgesteld.
4. Dit artikel is geldig tot en met 31 augustus 2016.

Artikel 19 Arbeidsduur (t/m 31-8-2016)

1. De arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 37 uur per week. Na overleg met de werknemers wordt door de werkgever een rooster opgesteld.
2. De werkgever moet maatregelen treffen om het mogelijk te maken dat in een werkweek het in het eerste lid genoemde aantal uren kan worden gewerkt.
3. De werknemer moet aan het begin van de werktijd volledig klaar zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen. Hij moet zijn werkzaamheden tot het einde van de werktijd blijven verrichten, behalve in de pauzes.
4. Dit artikel is geldig tot en met 31 augustus 2016.

Artikel 20 Bedrijfstijd en arbeidsduur (vanaf 1-9-2016)

1. De Normregeling Arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 3, is van toepassing, tenzij en voor zover in deze cao iets anders is bepaald.
2. Ten aanzien van de arbeidsduur zijn er de volgende mogelijkheden:
 - a. de standaardregeling van lid 3 is van toepassing; of
 - b. de verruiming van het dagvenster van lid 6 is van toepassing.
3.
 - a. De arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 37 uur per week. Na overleg met de werknemers wordt door de werkgever een rooster opgesteld.
 - b. De werkgever moet maatregelen treffen om het mogelijk te maken dat in een werkweek het lid 3 sub a genoemde aantal uren kan worden gewerkt.
 - c. Het dagvenster loopt van maandag t/m vrijdag 6.00 uur tot 18.00 uur. De zaterdag is een normale werkdag indien deze onlosmakelijk verbonden is met de functie van de werknemer.
4. De werknemer moet aan het begin van de werktijd gereed zijn om met zijn werkzaamheden te beginnen en moet zijn taak, behalve in de pauzes, tot aan het einde van de werktijd blijven verrichten.

5. De werk- en rusttijden worden – na redelijk overleg met de werknemers – door de werkgever voor bedrijf en bouwplaats vastgesteld.
6. Indien de bedrijfssituatie daarom vraagt, kan het dagvenster zoals bedoeld in het derde lid onder sub c van dit artikel worden verlengd tot 20.00 uur. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering - gehoord hebbende de betrokken werknemers - heeft in meerderheid ingestemd met de verruiming van het dagvenster; en
 - b. Maximaal 3 zaterdagen per jaar zijn werkdagen; en
 - c. Er wordt gebruik gemaakt van weekroosters. Het weekrooster is minimaal 5 werkdagen van tevoren bekend gemaakt aan de betreffende werknemers. Bij het opstellen van het weekrooster wordt rekening gehouden met de wensen van de betrokken werknemer. Het niet honoreren van de wensen van de werknemer is alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfsbelangen; en
 - d. De overwerktoeslag is van toepassing als het gemiddeld te werken aantal uren per week (37) wordt overschreden.
 - e. De werkgever die gebruik maakt van het verlengde dagvenster, meldt dit schriftelijk bij het Technisch Bureau Afbouw dat gevestigd is Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag.
7. Dit artikel treedt in werking op 1 september 2016.

Artikel 21 Deeltijdarbeid

Werken in deeltijd is in beginsel mogelijk. Cao-partijen bevelen werkgevers met minder dan 10 werknemers aan een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken positief te bejegenen. Voor werkgevers met 10 of meer werknemers geldt dat de werkgever het verzoek van een werknemer honoreert, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 22 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 aaneengesloten vakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte roostervrije dagen, zoals die zijn geregeld in artikel 31 van deze cao. Artikel 31 lid 1, waarin is opgenomen dat 5 mei in beginsel een roostervrije dag is, blijft van toepassing. De benodigde aanvullende dagen kunnen door de werknemer worden gekocht.
3. Het is ook mogelijk een deel van het jaar in een vierdaagse werkweek te werken, bijvoorbeeld doordat de werknemer minder vrije dagen koopt.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer worden de weken bepaald, waarin in een vierdaagse werkweek wordt gewerkt. De verschillende soorten vrije dagen worden gelijk over de periode gespreid. In weken waarin een feest- of collectieve vrije dag valt, geldt deze feestdag of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week.
5. De waarde van de te kopen dag wordt ingehouden met een aankooppercentage. Dit percentage is het aantal te kopen dagen gedeeld door het aantal werkbare dagen per kalenderjaar. Eén dag kost 0,38314% van het jaarloon en meerdere dagen kosten een veelvoud daarvan.
6. Het in het vorige lid berekende aankoopbedrag wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
7. De pensioenpremie (inclusief de premie voor de aanvullingsregeling 55min) ten behoeve van BPF Bouw wordt berekend over de pensioengrondslag 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 61. Het aankoopbedrag wordt volgens de systematiek van dit artikel ingehouden. Het voorgaande komt te vervallen met ingang van 1 september 2016. Voor de werknemer die op 31 augustus 2016 arbeidsongeschikt is, blijft deze regeling gelden voor de duur van zijn arbeidsongeschiktheid.
- 8a Bij arbeidsongeschiktheid wordt gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon doorbetaald, zoals vastgelegd in artikel 61. Het aankoopbedrag wordt volgens de systematiek van dit artikel ingehouden. Het voorgaande gaat in op 1 september 2016.
9. Bij arbeidsongeschiktheid op een vakantie- of roostervrije dag houdt de werknemer het recht deze dag op een ander moment op te nemen.
10. De werknemer kan zijn werkgever op enig moment verzoeken de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen.
11. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, rekening houdend met het al ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel vrije dagen de werknemer nog recht heeft. Wanneer de werknemer meer of minder dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, wordt dit verrekend.
12. Dit artikel geldt niet voor uta-personeel natuursteenbedrijf.

Artikel 23 Vierdaagse werkweek werknemer van 59 jaar en ouder (t/m 5-7-2016)

1. De werknemer van 59 jaar en ouder heeft recht op een vierdaagse werkweek, in te vullen binnen het in de onderneming gebruikelijke weekrooster en in overleg tussen werkgever en werknemer.
2. Om de vierdaagse werkweek te kunnen realiseren, levert de werknemer vakantie- of roostervrije dagen in. Wel moeten minimaal 15 dagen resteren voor de aaneengesloten vakantie en er moet rekening worden gehouden met de verplichte roostervrije dagen, zoals die zijn geregeld in artikel 31 van deze cao.

- Artikel 31 lid 1, waarin is opgenomen dat 5 mei in beginsel een roostervrije dag is, blijft van toepassing. De benodigde aanvullende verlofdagen worden door de werkgever doorbetaald.
3. De werkgever krijgt de verletkosten van de hierboven genoemde aanvullende vakantie- of roostervrije dagen vergoed vanuit het Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van dit fonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de Wet en de cao zijn verschuldigd. Vanaf 1 januari 2017 krijgt de werkgever de genoemde verletkosten vergoed vanuit het O&O fonds Afbouw.
 4. Deze regeling is per 5 juli 2016 beëindigd. De werknemer die op die datum gebruik maakt van deze regeling, behoudt dit recht.

Artikel 24 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in de artikelen 18 en 19 (t/m 31 augustus 2016) en 20 lid 1 t/m 6 (vanaf 1 september 2016). Bij een verlengde arbeidsduur geldt als overwerk het bepaalde in artikel 20 lid 6 sub d.
2. Overwerk wordt tot een minimum beperkt. Slechts in bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met en met instemming van een representatief deel van de daarbij betrokken werknemers en met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig, bepalen dat overwerk kan worden verricht. Bij het overleg hierover wordt het bedrijfsbelang mede in acht genomen.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het uitvoeren van overwerk.
4. 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.

Artikel 25 Verschoven arbeidstijd

1. Van verschoven arbeidstijd is sprake, indien de arbeid niet wordt verricht tussen 6.00 uur en 18.00 uur als bedoeld in artikel 20 lid 3 maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
2. Wanneer het dagvenster op grond van artikel 20 lid 6 is verlengd, dan is er van verschoven arbeidstijd sprake, indien de arbeid niet wordt verricht binnen het volgens artikel 20 lid 6 afgesproken dagvenster maar op een ander moment. De normale arbeidsduur mag niet worden overschreden.
3. De leden 2 en 3 van artikel 24 zijn overeenkomstig van toepassing.

Artikel 26 Brand en diefstal

1. De werkgever draagt op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorg voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemers.
2. Deze ruimte moet door middel van een verzekering gedekt zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen ten gevolge van brand en/of diefstal.

Hoofdstuk 4

Verlof

Artikel 27 Aantal verlofdagen (t/m 31-12-2016)

1. De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd, met behoud van loon, recht op het volgende aantal vakantie- en verlofdagen, waarbij een dag gemiddeld 7,4 uur (7 uur en 24 minuten) is:
 - werknemer jonger dan 18 jaar 25 dagen + 4 extra dagen
 - werknemer van 18 t/m 52 jaar 25 dagen
 - werknemer van 53 jaar 25 dagen + 1 extra dag
 - werknemer van 54 jaar 25 dagen + 2 extra dagen
 - werknemer van 55 jaar of ouder 25 dagen + 13 extra dagenDit recht ontstaat in het jaar waarin de werknemer de aangegeven leeftijd bereikt.
2. Voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft geldt de wettelijke vervaltermijn van een half jaar. De wettelijke verlofdagen vervallen dus zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke verlofdagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.
3. De werkgever ontvangt de verletkosten van de extra vakantiedagen voor werknemers van 53 jaar (1 dag), 54 jaar (2 dagen) en 55 jaar of ouder (13 dagen) vanuit het Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf, wanneer is voldaan aan de voorwaarden uit het reglement van dit fonds. De verletkosten bestaan uit het loon en de premies en bijdragen die op grond van de Wet en de cao zijn verschuldigd.
4. Dit artikel is geldig tot en met 31 december 2016.

Artikel 28 Aantal verlofdagen (vanaf 1-1-2017)

1. De werknemer heeft ieder kalenderjaar, afhankelijk van zijn leeftijd, met behoud van loon, recht op het volgende aantal vakantie- en verlof dagen, waarbij een dag gemiddeld 7,4 uur (7 uur en 24 minuten) is:
 - werknemer jonger dan 18 jaar 25 dagen + 4 extra dagen
 - werknemer van 18 en ouder 25 dagenDit recht ontstaat in het jaar waarin de werknemer de aangegeven leeftijd bereikt.
2. Voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft geldt de wettelijke vervaltermijn van een half jaar. De wettelijke verlofdagen vervallen dus zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke verlofdagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.
3. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 29 Overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemers (vanaf 1-1-2017)

1. De werknemer die op 31 december 2016 53 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 1 extra verlofdag.
2. De werknemer die op 31 december 2016 54 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 2 extra verlofdagen.
3. De werknemer die op 31 december 2016 55 jaar of ouder is en onafgebroken onder deze cao werkzaam blijft, heeft recht op 13 extra verlofdagen.
4. De werkgever betaalt over deze extra verlofdagen 90% van het overeengekomen loon door. De pensioenopbouw van de werknemer blijft gebaseerd op 100% van het overeengekomen loon.
5. De werkgever kan de loonkosten over de extra verlofdagen voor werknemers declareren bij het O&O-fonds Afbouw.
6. Op de overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemers is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 7) van toepassing.
7. Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2017.

Artikel 30 Vakantie, verlof- en feestdagen

1. De werknemer die een gedeelte van een kalenderjaar in dienst is of in deeltijd werkt, heeft in het desbetreffende jaar recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen, waarop hij recht zou hebben gehad wanneer hij een vol jaar in dienst zou zijn geweest.
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal het teveel of het tekort aan opgenomen vakantiedagen worden verrekend.
3. **Extra vakantiedag**
De werknemer heeft met behoud van loon recht op een extra vakantiedag wanneer 5 verplichte vakantiedagen nodig zijn voor de wintersluiting van de onderneming (de zgn. kerstweek).
4. **Aaneengesloten vakantie**
De werknemer heeft het recht 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen in een periode die na redelijk overleg met de werknemer door de werkgever wordt vastgesteld.
5. **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.

6. Bedrijfsgesloten dagen

Er is met behoud van loon sprake van de volgende bedrijfsgesloten dagen:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van de Koning gevierd wordt)
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

Wanneer de werknemer op een van deze dagen in ploegendienst werkt, mag hij ter compensatie een andere vrije dag opnemen.

7. Verplichte vakantiedagen 2017

In 2017 worden de volgende dagen als verplichte vakantiedag aangewezen:

- Goede Vrijdag 14 april 2017
- Vrijdag 26 mei 2017, de vrijdag na Hemelvaartsdag,

De werkgever kan in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging drie dagen als verplichte vakantiedag aanwijzen.

8. Wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn vakantiedagen niet kan opnemen (artikel 7:637 Burgerlijk Wetboek), heeft de werknemer alsnog de mogelijkheid dit te doen op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Voorwaarde is dat de werknemer de verhindering vóór het intreden aan de werkgever heeft gemeld of het dagen betreft waarover de werknemer een Ziektewetuitkering heeft ontvangen.
9. De werknemer met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft het recht om vakantiedagen op te nemen ter gelegenheid van zijn eigen feest- en gedenkdagen.

10. Verkopen vakantiedag

De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2017 het recht één bovenwettelijke vakantiedag aan de werkgever te verkopen. De werkgever betaalt hem per dag de loonwaarde. Eén dag kost 0,38314% van het jaarloon.

Artikel 31 Roostervrije dagen

1. De werknemer heeft met doorbetaling van loon recht op 1 roostervrije dag per drie maanden. Per 1 januari 2017 heeft de werknemer op 1½ roostervrije dag per drie maanden. De werkgever moet over deze dag de verschuldigde premies en bijdragen afdragen. Eén roostervrije dag wordt in beginsel vastgesteld op 5 mei (nationale Bevrijdingsdag).
2. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld wanneer de roostervrije dag, voor afloop van de desbetreffende periode, door de werknemer kan worden opgenomen.
3. Wanneer de werknemer een gedeelte van de driemaandenperiode in dienst is, heeft hij recht op:
 - bij een dienstverband van 1½ maand of langer: 1 dag
 - bij een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 1½ maand: ½ dag
 - bij een dienstverband korter dan 1 maand: geen roostervrije dag.Per 1 januari 2017 heeft de werknemer die een gedeelte van de driemaandenperiode in dienst is, recht op:
 - bij een dienstverband van 1½ maand of langer: 2 dagen
 - bij een dienstverband van 1 maand of langer en korter dan 1½ maand: 1 dag
 - bij een dienstverband korter dan 1 maand: geen roostervrije dag.

Artikel 32 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar.
2. Aan de werknemer wordt jaarlijks een vakantietoeslag betaald van ten minste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de ziektewet, tenzij op grond van een wettelijke bepaling zoals een door de Rijksoverheid uitgevaardigde loonmaatregel, een lager percentage is voorgeschreven,
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand mei.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het hem/haar op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem/haar worden verrekend.

Artikel 33 Verlof (t/m 31-12-2016)

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.

Artikel 33 is geldig tot en met 31 december 2016.

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 2 dagen op grond van de wettelijke regeling. Vindt de bevalling van de partner plaats op een zaterdag, zondag of een erkende christelijke feestdag, of op de laatste werkdag van een vakantieperiode of in de periode tussen Kerst en Nieuwjaar: 3 dagen inclusief de 2 dagen op grond van de wettelijke regeling;
- e. bij opname in of ontslag uit het ziekenhuis van de partner of van een inwonend kind: totaal maximaal één dag per kalenderjaar;
- f. bij 25-, 40 of 50-jarig huwelijk of dienstjubileum van de werknemer: één dag;
- g. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders: één dag;
- h. wanneer het burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer, plaatsheeft op een zaterdag, zondag of een erkende christelijke feestdag, of op de laatste werkdag van een vakantieperiode of de periode tussen Kerst en Nieuwjaar: één dag.
- i. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: één dag
- j. bij overlijden geldt de volgende regeling:

Bij overlijden van:	Kort verlof	Rouwverlof
Partner, inwonend kind	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen (schoon)ouder, en werknemer regelt uitvaart	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen pleegkind en werknemer regelt uitvaart	Dag van overlijden t/m dag van uitvaart	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen (schoon)ouder en werknemer regelt uitvaart niet	2 dagen	2 dagen
In gezinsverband werknemer opgenomen pleegkind en werknemer regelt uitvaart niet	2 dagen	2 dagen
Kind, kleinkind, pleegkind, (schoon)ouder	1 dag	2 dagen
(Over)grootouder, broer, zwager, (schoon)zuster, halfbroer, halfzuster, in gezinsverband werknemer opgenomen huisgenoot	1 dag	

Wanneer de werknemer de gebeurtenissen zoals onder c. g. en j. zijn opgenomen niet bijwoont, vindt er geen vergoeding plaats.

2. Wanneer de werknemer verlof heeft om een reden zoals in het eerste lid is opgenomen en hij op een andere plaats werkt dan zijn normale standplaats, vergoedt de werkgever de werkelijk gemaakte reiskosten (op basis van de tweede of daarmee gelijk te stellen klasse openbaar vervoer) vanaf de plaats van tewerkstelling tot aan de woonplaats van de werknemer en terug. Bovendien wordt de reistijd tegen het uurloon vergoed.
3. Jaarlijks heeft de werknemer maximaal 8 uur betaald verlof in verband met medische keuring door de Arbodienst op initiatief van de werknemer zelf en voor dokters- en tandartsbezoek.
4. De werknemer heeft voor de werkelijke duur betaald verlof voor:
 - medische keuring op verzoek van de werkgever;
 - medische keuring op verzoek van de Arbodienst wanneer die keuring niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
 - medische (her)keuring verband houdend met de WAO of WIA;
 - medische keuring in verband met de collectieve ongevallenverzekering;
 - bloeddonorschap.
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 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. Zie bijlage 10 voor de belangrijkste artikelen uit de Wet Arbeid en Zorg.

2. Aansluitend op de regeling van het eerste lid kan de werknemer in overleg met de werkgever in een aaneengesloten periode van 12 maanden maximaal 1 maand onbetaald zorgverlof opnemen wanneer de verzorging van de partner of een inwonend kind dat noodzakelijk maakt. Het aantal uren zorgverlof per week bedraagt maximaal de helft van de gemiddelde werkweek.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij het verlof heeft opgenomen in verband met de noodzakelijke verzorging waar dit artikel betrekking op heeft.

C. Langdurig verlof (sabbatical)

1. De werknemer heeft het recht langdurig verlof (sabbatical) op te bouwen door het sparen van vakantiedagen en/of door het sparen van een deel van het loon.
2. De werknemer kan voor dit doel maximaal 5 vakantiedagen inzetten. Bij de bepaling of dit maximum mogelijk is, moet rekening worden gehouden met de wettelijke vastgestelde minimum vakantieperiode en de verplichte snipper- en vakantiedagen die zijn vastgelegd in deze cao.

D. Adoptieverlof

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

Artikel 34 Kort verzuim (vanaf 1-1-2017)

1. In de in lid 2 te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur wordt aan de werknemer bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, het voor hem vast overeengekomen loon doorbetaald.
2. Gebeurtenissen en tijdsduur als genoemd in lid 1:
 - a. overlijden van echtgenote, van een kind of pleegkind tot en met 27 jaar van de werknemer: maximaal 10 dagen;
 - b. huwelijk inclusief ondertrouwen van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij overlijden van één der ouders of schoonouders: 2 dagen;
 - d. het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering voor werknemers vanaf 3 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd: maximaal 3 dagen;
 - e. overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover in zijn gezinsverband opgenomen, als de uitvaart wordt bijgewoond: maximaal 3 dagen;
 - f. bevalling van de echtgenote van de werknemer: 4 dagen minus de dagen in het weekend en de feestdagen; de werknemer behoudt altijd recht op 2 werkdagen verzuim;
 - g. 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. huwelijk van een kind van de werknemer of van een in zijn gezinsverband opgenomen pleegkind, van een broer, zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, ouder of schoonouder: 1 dag;
 - i. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zijner grootouders of behuwdgrootouders, overgrootouders of pleegouders, een uitwonend kind of pleegkind, behuwdkind of kleinkind, een broer of zuster, halfbroer of halfzuster, zwager of schoonzuster, of een huisgenoot: 1 dag;
 - j. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - k. verhuizing, als de verhuizing nodig is in verband met de dienstbetrekking: 1 dag;
 - l. militaire keuring of herkeuring: maximaal 1 dag;
 - m. als een werknemer door zijn arts wordt doorverwezen naar een specialist of medisch consultatiebureau: maximaal 1 dag per bezoek;
 - n. militaire inspectie of het vervullen van een andere militaire verplichting van korte duur: maximaal 4 ½ uur;
 - o. voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd bij bezoek aan huisarts, tandarts, medische keuring in het kader van de WIA/WAO of de collectieve ongevallenverzekering:
 - maximaal 2 uur als de werknemer woont in de plaats waar het werkobject gelegen is;
 - maximaal 3 uur als de werknemer woont in een andere plaats dan waar het werkobject gelegen is;
 - p. het uitoefenen van het actieve kiesrecht: maximaal 2 uur;
 - q. het verstrekken van bloed in verband met een spoedeisende oproep in verband met een tekort aan bloed voor een bepaalde bloedgroep: maximaal 2 uur;
 - r. bij medische keuring op verzoek van de werkgever dan wel bij bedrijfsgeneeskundig onderzoek en algemeen periodiek geneeskundig onderzoek in het kader van de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid: duur van het verzuim; de reiskosten worden vergoed als de werknemer op verzoek van de werkgever, de arbodienst of in het kader van het BGD-pakket de arbodienst bezoekt.
3. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 35 Bijzonder verlof (vanaf 1-1-2017)

1. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering of studiebijeenkomst van zijn organisatie, als hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd en het verlangen om daaraan deel te nemen zo spoedig mogelijk aan zijn werkgever kenbaar heeft gemaakt.
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 36 Ouderschapsverlof (vanaf 1-1-2017)

1. De werknemer, die de verzorging heeft van een kind tot 8 jaar, heeft het recht om gedurende maximaal één jaar voor ten hoogste 50% van de normale arbeidsduur onbetaald verlof op te nemen. Het verlof moet worden opgenomen door middel van hele dagen.
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 37 Palliatief verlof (vanaf 1-1-2017)

1. De werknemer heeft recht op maximaal tien dagen betaald verlof per jaar ten behoeve van

- stervensbegeleiding van zijn ouders, partner of kinderen. De werkgever heeft het recht de wettelijke uitkering inzake palliatief verlof te verrekenen met de in de vorige volzin bedoelde doorbetalingsplicht.
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 38 Kortdurend zorgverlof (vanaf 1-1-2017)

1. In aanvulling op de wettelijke regeling kortdurend zorgverlof verstrekt de werkgever gedurende maximaal 3 dagen per jaar een aanvulling aan de werknemer tot 100% van het loon.
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 39 Declaratieregeling verlof (vanaf 1-1-2017)

1. Werkgevers kunnen het tijdens het rouwverlof, palliatief verlof en zorgverlof aan de werknemer doorbetaalde individueel geldend loon, vakantietoeslag en werkgeverslasten declareren bij de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, onder de voorwaarden zoals weergegeven in het Verlofdeklaratiereglement natuursteen in bijlage 4 van deze cao.
2. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Hoofdstuk 5

Loon

Artikel 40 Loonbetaling

1. Het loon wordt uitsluitend vierwekelijks of per maand per bank uitbetaald.
2. Bij elke loonbetaling ontvangt de werknemer een schriftelijke specificatie van:
 - het brutoloon, als volgt gespecificeerd: garantieloon, eventuele individuele verhoging, eventuele overuren, eventuele reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - de ingehouden loonbelasting, ANW-premie en het werknemersdeel van de sociale premies en de premies die op grond van deze cao worden ingehouden.De werkgever geeft bovendien bij elke loonbetaling gespecificeerd aan welk bedrag hij ten behoeve van de werknemer heeft betaald aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
3. Wanneer de werknemer in verband met een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden aanvangt terwijl er meer dan 2 werkdagen van een betaalperiode verstreken zijn, is de werkgever verplicht op de betaaldag een voorschot over de al verstreken dagen te verstrekken dat in ieder geval gelijk is aan het loon dat over de wel gewerkte dagen verschuldigd is.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht bij de laatste loonbetaling een werkgeversverklaring voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering te verstrekken. Ook moet de werkgever een opgave verstrekken van het brutoloon dat de werknemer in het kalenderjaar heeft ontvangen en de belastingen en premies die daarop zijn ingehouden.
De werkgever is niet verplicht de bovengenoemde overzichten te verstrekken 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).
5. Achterstand in de loonbetaling levert voor de werknemer een dringende reden op om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te kunnen beëindigen (artikel 7:679 Burgerlijk Wetboek).
6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 maanden na afloop van het kalenderjaar, verstrekt de werkgever aan de werknemer die op 31 december van dat jaar in dienst is, of in dat jaar in dienst is geweest, een opgave van het betaalde brutoloon en de ingehouden belasting en premies.
7. Wanneer de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet verricht, is de werkgever over die periode geen loon verschuldigd. Artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek is van toepassing: de werknemer behoudt recht op loon wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet heeft uitgevoerd door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Artikel 41 Functie-indeling en loongroepen

Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

LOONGROEP 0 omvat de volgende functie:

Onervaren aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer, die wordt opgeleid voor een functie die is opgenomen in de overige loongroepen. Jeugdige werknemers kunnen in deze loongroep worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst op grond van de artikelen 69 en 73 is afgesloten. Een werknemer kan voor maximaal 1 jaar in loongroep 0 worden ingedeeld. Daarna gaat de werknemer automatisch over naar loongroep 1.

LOONGROEP 1 omvat de volgende functie:

Aankomend natuursteenbewerker: volwassen werknemer die wordt opgeleid voor een functie uit de loongroepen 2 en hoger. Een jeugdige werknemer kan alleen in loongroep 1 worden ingedeeld zolang nog geen leerovereenkomst (artikelen 69 en 73) is afgesloten. Een werknemer kan maximaal 18 maanden in loongroep 1 zijn ingedeeld.

LOONGROEP 2 omvat de volgende functies:

Cirkelzager: werknemer die met behulp van een cirkelzaag natuursteen zaagt tot eenvoudig werk op aanwijzing of volgens verstrekte mal.

Draadzager: werknemer die met behulp van een draadzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.

Polijster-schuurder: werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap vlakken volgens gedetailleerde tekening op aanwijzing schuurt, stopt en polijst.

Renovateur: werknemer die van tekening of op aanwijzing werkzaamheden verricht die bestaan uit het polijsten en/of schuren en/ of branden van vloeren.

Raamzager: werknemer die met behulp van een raamzaag natuursteen zaagt en de machine instelt.

Transporteur: werknemer die met behulp van transportmaterieel en hijswerktuig natuursteen verplaatst, uitgezonderd de functies in loongroep 3.

Basisoperator: werknemer die op aanwijzing machinaal natuursteen bewerkt.

LOONGROEP 3 omvat de volgende functies:

Allround cirkelzager: werknemer die met behulp van een cirkelzaag volgens gedetailleerde tekening alle gewenste werkstukken uit platen en blokken van de meest voorkomende steensoorten zaagt en freest.
Allround polijster: werknemer die met behulp van een polijstmachine of handgereedschap zowel oppervlakte als alle overige voorkomende werkstukken, volgens gedetailleerde tekening of op aanwijzing, schuurt en polijst, stopsel vervaardigt en voorkomend gebreken stopt.
Allround renovateur: werknemer die op basis van eigen kennis en ervaring met behulp van machines en/of handgereedschap vloeren schuurt, polijst en/of brandt.
Chauffeur: werknemer die in het bezit van een geldig rijbewijs in staat is alle normale transporten uit te voeren en het gewone onderhoudswerk aan de voertuigen te verrichten.
Kraanmachinist: werknemer die alle in de onderneming voorkomende transportkranen bedient en het gewone onderhoudswerk daaraan verricht.
Lettergraveerder: werknemer die met een graveermachine letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.
Letterstraler: werknemer die met behulp van een straalinstallatie letters van alle voorkomende lettertypen met bijkomende versieringen in de juiste verdeling aanbrengt.
Onderhoudsmonteur: werknemer die zelfstandig handelt bij het opsporen van storingen in machines, machinaal handgereedschap, motoren, pompen enzovoorts, en deze zelfstandig monteert en demonteert.
Vorkheftruckbestuurder: werknemer die de vorkheftruck bedient voor alle voorkomende transportwerkzaamheden in de werkplaats, op het werkerrein of in de opslagplaats en het gewone onderhoudswerk aan de heftruck verricht.
Machine-operator: werknemer die zelfstandig machinaal natuursteen bewerkt en zijn werkzaamheden zelf voorbereidt.

LOONGROEP 4 omvat de volgende functies:

Steenhouwer: werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen uit de meest voorkomende steensoorten eenvoudig werk vervaardigt of daarin opschriften van verschillende typen indeelt, tekent en hakt.
Steller: werknemer die volgens gedetailleerde aanwijzingen de vooraf gereedgemaakte natuursteen in het werk stelt en zo nodig verankert en het nodige accordeerwerk verricht.
Machinaal natuursteenbewerker: werknemer die natuursteen door middel van twee machines kan bewerken.

LOONGROEP 5 omvat de volgende functies:

Allround steenhouwer: werknemer die volgens gedetailleerde rekening of volgens een enkele aanwijzing uit de meest voorkomende steensoorten alle profielen en figuren en de daarbij behorende mallen en uitslagen vervaardigt.
Allround steller: werknemer die volgens gedetailleerde tekening zelfstandig de vooraf gereedgemaakte natuursteen in het werk stelt, volgens voorschrift verankert en het nodige accordeerwerk verricht.
Allround machinaal natuursteenbewerker: werknemer die de meest voorkomende steensoorten machinaal kan bewerken en alle machines kan bedienen.

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

Artikel 42 Garantie vierweken- en maandlonen

- De garantielonen natuursteen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 december 2015:
 - voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.642,23	2.019,41	2.139,69	2.259,90	2.324,16	2.332,41
per maand	1.779,08	2.187,69	2.318,00	2.448,23	2.517,84	2.526,78

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	780,06	845,07	959,22	1.039,16	1.016,35	1.101,05
17	55	903,23	978,50	1.110,68	1.203,24	1.176,83	1.274,90
18	62,5	1.026,39	1.111,92	1.262,13	1.367,31	1.337,31	1.448,75
19	70	1.149,56	1.245,36	1.413,59	1.531,39	1.497,78	1.622,60
20	80	1.313,78	1.423,26	1.615,53	1.750,16	1.711,75	1.854,40

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.073,45	1.162,90	1.103,98	1.195,98
17	55	1.242,95	1.346,53	1.278,29	1.384,81
18	62,5	1.412,44	1.530,14	1.452,60	1.573,65
19	70	1.581,93	1.713,76	1.626,91	1.762,49
20	80	1.807,92	1.958,58	1.859,33	2.014,27

2. De garantielonen natuursteen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 september 2016:
- a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.666,86	2.049,70	2.171,79	2.293,80	2.359,02	2.367,40
per maand	1.805,77	2.220,51	2.352,77	2.484,95	2.555,61	2.564,68

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	791,76	857,75	973,61	1.054,75	1.031,60	1.117,57
17	55	916,78	993,18	1.127,34	1.221,29	1.194,48	1.294,02
18	62,5	1.041,79	1.128,60	1.281,06	1.387,82	1.357,37	1.470,48
19	70	1.166,80	1.264,04	1.434,79	1.554,36	1.520,25	1.646,94
20	80	1.333,49	1.444,61	1.639,76	1.776,41	1.737,43	1.882,22

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.089,55	1.180,34	1.120,54	1.213,92
17	55	1.261,59	1.366,73	1.297,46	1.405,58
18	62,5	1.433,63	1.553,09	1.474,39	1.597,25
19	70	1.605,66	1.739,47	1.651,31	1.788,93
20	80	1.835,04	1.987,96	1.887,22	2.044,48

3. De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 januari 2017:
- a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.691,87	2.080,45	2.204,36	2.328,21	2.394,41	2.402,91
per maand	1.832,85	2.253,81	2.388,06	2.522,23	2.593,94	2.603,15

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	803,64	870,61	988,21	1.070,57	1.047,07	1.134,33
17	55	930,53	1.008,08	1.144,25	1.239,61	1.212,40	1.313,43
18	62,5	1.057,41	1.145,53	1.300,28	1.408,64	1.377,73	1.492,54
19	70	1.184,31	1.283,00	1.456,32	1.577,68	1.543,05	1.671,64
20	80	1.353,49	1.466,28	1.664,36	1.803,06	1.763,49	1.910,45

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.105,90	1.198,05	1.137,35	1.232,13
17	55	1.280,52	1.387,23	1.316,93	1.426,67
18	62,5	1.455,13	1.576,39	1.496,50	1.621,21
19	70	1.629,74	1.765,56	1.676,08	1.815,76
20	80	1.862,56	2.017,78	1.915,53	2.075,15

4. De garantielonen bedragen bij een voltijds dienstverband per 1 juli 2017:
- a. voor werknemers van 21 jaar en ouder in €:

Groep	0	1	2	3	4	5
per 4 weken	1.700,33	2.090,85	2.215,38	2.339,85	2.406,38	2.414,92
per maand	1.842,02	2.265,08	2.400,00	2.534,84	2.606,91	2.616,17

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

Groep		0		1		2	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	807,66	874,97	993,15	1.075,92	1.052,30	1.140,00
17	55	935,18	1.013,12	1.149,97	1.245,81	1.218,46	1.320,00
18	62,5	1.062,70	1.151,26	1.306,78	1.415,68	1.384,62	1.500,00
19	70	1.190,23	1.289,42	1.463,60	1.585,56	1.550,77	1.680,00
20	80	1.360,26	1.473,61	1.672,68	1.812,07	1.772,31	1.920,00

Groep		3		4	
Leeftijd	%	4 weken	maand	4 weken	maand
16	47,5	1.111,42	1.204,04	1.143,03	1.238,29
17	55	1.286,92	1.394,17	1.323,51	1.433,80
18	62,5	1.462,41	1.584,27	1.503,99	1.629,32
19	70	1.637,89	1.774,39	1.684,46	1.824,84
20	80	1.871,88	2.027,87	1.925,11	2.085,53

5. In de arbeidsovereenkomst kan ten gunste van de werknemer van het garantieloon worden afgeweken.
6. Een voorman ontvangt een garantieloon dat minimaal 15% en maximaal 25% meer bedraagt dan het garantieloon voor de functiegroep waar zijn functie in hoort. Een voorman is een werknemer die leiding heeft aan vijf of meer werknemers.
7. De werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen werkzaamheden tegen tarief uitvoeren.
8. *Algemene loonsverhogingen*
 - a. Per 1 september 2016 worden de garantielonen en individueel overeengekomen lonen met 1½% verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 2 van dit artikel.
 - b. Per 1 januari 2017 worden de garantielonen en individueel overeengekomen lonen met 1½% verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 3 van dit artikel.
 - c. Per 1 juli 2017 worden de garantielonen en individueel overeengekomen lonen met ½% verhoogd. De verhoging van de lonen is verwerkt in lid 4 van dit artikel.

Artikel 43 Lichtverzuim

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

Artikel 44 Onwerkbaar weer

1. De werknemer heeft recht op 100% van het in deze overeenkomst vastgestelde uurloon, wanneer en voor zolang (beide ter beoordeling van de werkgever in redelijk overleg met de betrokken werknemers) door ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt.
2. De werknemer die zonder toestemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger vertrekt van het werk of na duidelijke oproeping door de werkgever, wanneer de belemmering is opgeheven, het werk niet hervat, heeft geen recht op de in de lid 1 van dit artikel vastgestelde vergoedingen.
3. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten.
4. Als in opdracht van de werkgever de werknemer zich bij zijn werk voegt zonder dat er gewerkt kan worden, moet de werkgever aan de werknemer diens reiskosten vergoeden, zoals staat in artikel 55.
5. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

Artikel 45 Buitenlandse diploma's

Vergelijkbare diploma's van natuursteenopleidingen uit de landen van de Europese Unie geven dezelfde rechten tot inschaling in de loongroepen en in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

Hoofdstuk 6

Vergoedingen en toeslagen

Artikel 46 Ploegendienst

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

Artikel 47 Dienstjarentoeslag

1. Het garantieloon van de werknemer die minimaal 5 jaar in het Natuursteenbedrijf werkzaam is, wordt verhoogd met 3% dienstjarentoeslag. Over het gedeelte van het individueel overeengekomen loon dat uitstijgt boven het garantieloon, wordt geen dienstjarentoeslag betaald. De toeslag wordt niet ingebouwd.
2. Om voor de dienstjarentoeslag in aanmerking te komen moet de werknemer de werkgever aantonen dat hij aan de voorwaarde voldoet, door middel van getuigschriften of het overzicht van pensioenrechten dat hij van de Stichting Bedrijfspensioenfonds Bouwnijverheid heeft ontvangen.
3. De werknemer met 10 of meer dienstjaren ontvangt over het garantieloon een dienstjarentoeslag van 1%, behalve wanneer het loon dat individueel met de werknemer is overeengekomen 5% of meer hoger is dan het voor hem geldende garantieloon.
4. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

Artikel 48 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%.

Artikel 49 Diplomatoeslag volwassen werknemers

1. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'aspirant-gezel steenhouwen' of het diploma 'Basis Beroepsopleiding Natuursteenbewerken (niveau 2) heeft behaald, wordt verhoogd met 4%.
2. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Ondernemer in het natuursteenbedrijf' of het diploma 'Gezel in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 5%.
3. Het garantieloon van de volwassen werknemer die het diploma 'Meester in het steenhouwen' heeft behaald, wordt verhoogd met 10%.
4. Van de toeslagen die zijn opgenomen in het eerste tot en met het derde lid wordt slechts één tegelijk toegepast, en wel de hoogste.
5. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

Artikel 50 EHBO-diplomatoeslag

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

Artikel 51 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

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

Artikel 52 Beloning verschoven arbeidstijd

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

Artikel 53 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. Als arbeid op zaterdag wordt verricht, behoudens de uitzondering zoals mogelijk op basis van artikel 20 lid 6 sub b, wordt het uurloon met 50% verhoogd. Met arbeid op zaterdag wordt bedoeld het werk tussen vrijdagnacht 12 uur en zaterdagnacht 12 uur.
2. Voor het verrichten van werk op zondag wordt het uurloon met 100% verhoogd. Met zondagsarbeid wordt bedoeld het werk tussen zaterdagnacht 12 uur en zondagochtend 12 uur. De werknemer kan niet verplicht worden tot zondagsarbeid. Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld werk dat wordt verricht op erkende algemeen christelijke feestdagen en Koningsdag als bedoeld in artikel 30 lid 6 van deze CAO.

Artikel 54 Bedrijfsleermeestertoeslag

Wanneer de werknemer beschikt over het certificaat Leermeester en op verzoek van de werkgever één of meer leerlingen begeleidt, ontvangt hij van zijn werkgever daarvoor een vergoeding van € 250 bruto voor elk kwartaal of deel ervan waarin die begeleiding heeft plaatsgevonden.

Hoofdstuk 7

Reiskosten

Artikel 55 Vergoeding reiskosten en reisen

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt tussen:

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

Reiskosten

- Wanneer naar het oordeel van de werkgever de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van de werkzaamheden, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding.
- Werknemers die met openbaar vervoer naar het werk gaan (huisadres naar het bedrijf en vice versa) zullen de kosten (woon-werk) vergoed krijgen.
- De werkgever is niet verplicht de vergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
- Wanneer de kosten van het werkverkeer toenemen door overheidsmaatregelen, kunnen partijen opnieuw in overleg treden over de inhoud van dit artikel.

A. Reiskosten werkverkeer

De vergoeding voor werkverkeer bedraagt:

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

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

B. Reiskosten woon-werkverkeer

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

Afstand enkele reis per werkdag	bruto vergoeding incl. de eerste 15 kilometer	
	per 4 weken	per maand
0 t/m 15 kilometer	n.v.t.	n.v.t.
16 t/m 20 kilometer	163,60	177,28
21 t/m 25 kilometer	214,77	232,66
26 of meer	265,91	288,06

- Deze bedragen gelden voor de werknemer met een vijfdaagse werkweek. Bij een kortere arbeidsduur per week geldt een bedrag naar rato.
- De werkgever is niet verplicht de reiskosten- en/of reisurenvergoeding aan te passen aan de nieuwe situatie wanneer de werknemer op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn standplaats.
- Werknemers mogen bij de vergoeding van hun reiskosten geen nadeel ondervinden van de werkkostenregeling.

C. Reisen

- Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die is afgesloten vóór 1 juli 2008 is de reisurenvergoeding (C) van toepassing.
- De reisduur van een reis gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel of een eigen vervoermiddel wordt door de werkgever vergoed op basis van het garantie-urloon. De eerste 60 reisminuten per dag worden niet vergoed. Dit lid vervalt per 31 december 2016.
- 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. Dit lid vervalt per 31 december 2016.
- 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. Dit lid vervalt per 31 december 2016.

5. Voor het bepalen van de reisduur met een eigen vervoermiddel gelden de volgende snelheden per uur:
 - per fiets: 15 kilometer;
 - per bromfiets: 25 kilometer;
 - per auto of motor: 50 kilometer.
 Dit lid vervalt per 31 december 2016.
6. De leden 2 t/m 5 vervallen per 31 december 2016. De leden 7 t/m 9 treden in werking op 1 januari 2017.
7. Voor de duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. openbaar middel van vervoer;
 - b.. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - c.. eigen vervoermiddel;
 ontvangt de werknemer van werkgever een vergoeding van € 10,00 bruto per uur, behoudens de eerste 45 minuten van de heenreis en 45 minuten van de terugreis per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Voor de werknemer die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt, geldt dat het eerste halfuur van de heenreis en het eerste halfuur van de terugreis voor eigen rekening zijn, daarna wordt eveneens €10,00 bruto per uur vergoed.
8. Onder 'duur van de reis' als bedoeld in lid 7 wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de woning tot het werk en terug.
9. Als de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van het vervoermiddel als genoemd in lid 7 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10 3/4 uur wordt de werktijd met het meerdere gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald. De in de normale arbeidstijd vallende reizen worden als arbeidsuren betaald en de overige reizen worden als reizen betaald. Het voorgaande geldt niet wanneer het dagvenster is verruimd.
10. Deze regeling (reizen) geldt niet voor uta-werknemers natuursteen.

Artikel 56 Dispensatie reiskosten en reizen

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

Artikel 57 Tijdelijk verblijf buiten de standplaats

1. Wanneer de werkzaamheden zo ver van de standplaats of de woonplaats van de werknemer moeten worden uitgevoerd dat de werknemer niet tijdig naar huis kan terugkeren, vergoedt de werkgever de kosten voor behoorlijke voeding en logies. De werknemer tekent een kwitantie voor de werkelijk gemaakte kosten. De werkgever vergoedt bovendien op basis van openbaar vervoer (tweede klasse of daarmee gelijk te stellen) de kosten van één reis per week naar het huisadres van de werknemer.
2. De werknemer houdt, zolang hij verblijft op de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, recht op vrije voeding en logies wanneer hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar zijn woonplaats te laten vervoeren als dat medisch verantwoord is. Is dat vervoer medisch noodzakelijk dan is de werkgever verplicht de kosten daarvan voor zijn rekening te nemen.
3. Dit artikel geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.

Hoofdstuk 8

Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Artikel 58 Terugdringing ziekteverzuim (t/m 31-8-2016)

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

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

Deze regeling komt te vervallen met ingang van 1 september 2016.

Artikel 59 Arbeidsongeschikte werknemers (t/m 31-12-2016)

1. Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, zoekt de werkgever binnen zijn onderneming naar mogelijkheden om voor deze werknemer passende werkzaamheden te vinden.
2. De arbeidsovereenkomst met de werknemer kan door de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid alleen worden beëindigd wanneer hij aannemelijk kan maken dat er in zijn onderneming geen passend werk voorhanden is.
3. De arbeidsongeschikte werknemer heeft het recht om in deeltijd te gaan werken.
4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft voorrang bij de vervulling van een vacature, wanneer hij voldoet aan de functie-eisen.
5. De arbeidsongeschikte werknemer kan niet worden verplicht tot een hogere productie dan op basis van zijn arbeidsongeschiktheid te verwachten is.
6. Dit artikel geldt tot en met 31 december 2016.

Artikel 60 Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (t/m 31-12-2016)

1. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft recht op om- en bijscholing en op bemiddeling naar een andere functie binnen of buiten de bedrijfstak.
2. Deze regeling (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) geldt niet voor het uta-personeel natuursteenbedrijf.
3. Dit artikel geldt tot en met 31 december 2016.

Artikel 61 Arbeidsongeschiktheid

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer, met inachtneming van het in artikel 17 lid 3 van deze cao bepaalde, recht op:
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. Als een werknemer al arbeidsongeschikt is op 1 september 2016, en deze arbeidsongeschiktheid doorloopt na deze datum, dan geldt voor deze werknemer het percentage zoals dit in lid 1 sub a onder a en b is vastgesteld. Is de betreffende werknemer hersteld en wordt hij opnieuw arbeidsongeschikt na 1 september 2016, dan geldt de regeling zoals verwoord in lid 1 sub a onder d.
 - d. vanaf 1 september 2016, gedurende het eerste en tweede ziektejaar 85% van het vast overeengekomen loon en de daarbij behorende vakantietoelage.
 - b. De werkgever is gerechtigd hierop in mindering te brengen een aan de werknemer toekomstige uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet of hiervoor in plaats getreden andere uitkeringen in verband met loonderving.
 - c. Het hierboven bepaalde is niet van toepassing, als en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving jegens derden kan doen gelden én de werkgever deswege aan de werknemer heeft verzocht zijn rechten uit die vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan hem bij akte van cessie over te dragen. De werknemer is in dat geval tot cessie verplicht.
 - d. Cedeert de werknemer zijn rechten aan de werkgever in de omvang zoals hiervoor bedoeld, dan worden hem alsnog door de werkgever de bedragen betaald zoals hierboven vermeld en dat telkens weer op de tijdstippen waarop die betaling zou moeten plaatsvinden.
2. Als een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn arbeid niet kan verrichten, zijn werkgever en werknemer verplicht de bepalingen van het Reglement ziekteverzuim zoals opgenomen in bijlage 5 in acht te nemen.

3. Indien en zolang als de werknemer actief meewerkt aan re-integratie in het arbeidsproces, vult de werkgever zijn loon aan tot 100%. Onder "actief meewerken aan re-integratie" wordt verstaan: het meewerken aan alles wat voor een effectieve re-integratie noodzakelijk is, zoals gehele of gedeeltelijke werkhervatting in de eigen of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf en al dan niet op arbeidstherapeutische basis, om-of bijscholing, fysiotherapie, etc.
Het voorgaande komt te vervallen met ingang van 1 september 2016. Voor de werknemer die op 31 augustus 2016 arbeidsongeschikt is, blijft deze regeling gelden voor de duur van zijn arbeidsongeschiktheid.
4. De zieke werknemer bouwt (evenals de werknemer die niet ziek is) gedurende het hele jaar vakantiedagen op. Neemt de werknemer tijdens zijn ziekte vakantie op, dan betekent dit dat hij hiervoor zijn vakantiedagen moet gebruiken. Voor de minimumvakantiedagen waarop de werknemer conform 7:634 BW recht heeft geldt de wettelijke vervaltermijn van een half jaar. De wettelijke verlofdagen vervallen dus zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor de tot 1 maart 2014 opgebouwde wettelijke verlofdagen geldt de vervaltermijn van 5 jaar.

Artikel 62 Aanvulling bij werkloosheid (t/m 31-8-2016)

1. De werknemer, die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is en recht heeft op een Werkloosheidsuitkering, ontvangt een aanvulling op deze uitkering van € 775 bruto, inclusief de vakantietoeslag.
2. De voorwaarden waaronder recht bestaat op de aanvullingen uit de voorgaande leden en de hoogte ervan zijn opgenomen in het reglement van het Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf.
3. De regeling aanvulling bij werkloosheid wordt met ingang van 1 september 2016 beëindigd.

Artikel 63 Aanvulling pensioenopbouw bij werkloosheid

1. Een werkloze werknemer die direct voor het ontstaan van de werkloosheid werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder deze CAO heeft onder voorwaarden gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw bij het BPF Bouw door Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf (vanaf 1 januari 2017 O&O fonds Afbouw).
2. Op dit artikel is het Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid (bijlage 8) van toepassing.

Artikel 64 Aanvullingsregeling bij ouderdomspensioenregeling vanaf 1 januari 2006

Aanvullingsregeling voor werknemers jonger dan 55 jaar

Naast de ouderdomspensioenregeling die is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, is voor werknemers, die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar, met ingang van 1 januari 2006 een voorwaardelijke aanvullingsregeling van toepassing. Deze aanvullingsregeling geldt voor de werknemer die aan een aantal voorwaarden voldoet; deze zijn opgenomen in het pensioenreglement. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 65 Tegemoetkoming kosten eigen bijdrage medisch specialist bij bedrijfsongeval

Wanneer de werknemer wordt doorverwezen naar een medisch specialist als gevolg van een bedrijfsongeval, vergoedt de werkgever de eventuele eigen bijdrage voor het consult.

Artikel 66 Mijn Loopbaan (vanaf 1-1-2017)

1. Mijn Loopbaan (www.mijnloopbaan.net) is belast met de uitvoering van het sectorale loopbaanbeleid.
2. Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor een traject zoals genoemd in lid 3.
3. Door mijn Loopbaan worden de volgende trajecten uitgevoerd:
 - a. Ambitie: het adviseren en begeleiden van werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf waar ze werkzaam zijn ambiëren, maar binnen de natuursteensector.
 - b. Preventie: het adviseren en begeleiden van werknemers die vanwege hun huidige functie worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid en daarom ander werk zoeken.
 - c. Bevorderen duurzaam inzetbaarheid: het adviseren en begeleiden van werknemers vanaf 55 jaar die in hun huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
 - d. Langdurig zieken: het laten uitvoeren van eerste en/of tweede spoor re-integratietrajecten bij werknemers die langdurig ziek zijn.
4. Voor de financiering van Mijn Loopbaan en de trajecten stellen sociale partners jaarlijks een budget beschikbaar. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.
5. Op dit artikel en de genoemde trajecten is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 7) van toepassing.
6. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 67 80/90/100-regeling (vanaf 1-1-2017)

1. Indien uit het advies van Mijn Loopbaan en/of uit een PAGO en/of re-integratietraject inzake een werknemer vanaf 55 jaar blijkt dat verkorting van de arbeidsduur in de huidige functie van 100% naar 80% de beste optie is om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden, komt de werknemer in aanmerking voor 7,4 uur (7 uur en 24 minuten) extra verlof per week. Hierbij geldt de 80/90/100-regeling: de werknemer werkt gedurende 80% van zijn werkweek, de werkgever betaalt 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%. Bij deeltijd geldt de regeling naar rato. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
2. Op lid 1 van dit artikel zijn de algemene loonsverhogingen zoals bedoeld in artikel 42 lid 8 van toepassing.
3. De werkgever kan de loonkosten over de extra verlofdagen declareren bij het O&O-fonds.
4. Bij declaratie als bedoeld in lid 3 kan de werkgever niet ook de loonkosten van de extra verlofdagen voor de desbetreffende werknemer zoals bedoeld in artikel 29 lid 5 declareren bij het O&O-fonds.
5. Op de 80/90/100-regeling is het Reglement Duurzame Inzetbaarheid (bijlage 7) van toepassing.
6. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 68 Overlijden

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

Artikel 69 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die het laatst heeft gewerkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is en op 1 november van het jaar recht heeft op een WAO-uitkering, (dus niet een uitkering op grond van de WIA) ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering WAO. De bedragen van de eindejaarsuitkeringen WAO zijn als volgt:
 - € 1184 bruto bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid;
 - € 914 bruto bij 65 tot 80% arbeidsongeschiktheid;
 - € 730 bruto bij 55 tot 65% arbeidsongeschiktheid;
 - € 594 bruto bij 45 tot 55% arbeidsongeschiktheid;
 - € 489 bruto bij 35 tot 40% arbeidsongeschiktheid.
2. Personen waarvan de WAO-uitkering na 1 januari 2017 herleeft hebben geen recht op de eindejaarsuitkering.
3. De voorwaarden waaronder de eindejaarsuitkering wordt toegekend zijn opgenomen in het reglement van de Stichting Aanvullingsfonds Natuursteenbedrijf (t/m 31 december 2016). Vanaf 1 januari 2017 is het Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid (bijlage 8) van toepassing.

Hoofdstuk 9

Vakonderwijs en bijscholing

Artikel 70 De vakopleiding

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

Artikel 71 Scholing

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

Artikel 72 Vervangende leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen en op wie een door Burgemeester en Wethouders genomen besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is en die één of twee dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt een 4- respectievelijk 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij de school bezoekt, dan wel schoolvakantie heeft, kan hij geen aanspraak maken op loon.
2. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 27 en 28, uitgaande van een volledige werkweek, heeft de desbetreffende werknemer recht op 18 dagen bedrijfsvakantie.

Artikel 73 Bijscholing

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

Artikel 74 Bedrijfs cursussen

1. De werknemer is verplicht, bedrijfs cursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd te volgen, wanneer dit bij de aanstelling is overeengekomen. De inhoud van deze cursussen moet gerelateerd zijn aan de functie die de werknemer in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever.

2. Als een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer met het oogmerk dat na het volgen van de cursus de werknemer beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan neemt de werkgever ten minste $\frac{2}{3}$ van de cursuskosten voor zijn rekening, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd.

Hoofdstuk 10

Vakbondsactiviteiten

Artikel 75 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

Cao-partijen onderkennen het belang van contacten tussen werknemersorganisaties en hun leden, en de leden onderling. Dit geldt ook voor de ondersteuning van gekozen leden van de ondernemingsraad door de werknemersorganisaties. Om dit mogelijk te maken worden de volgende faciliteiten ter beschikking gesteld:

1. De werknemersorganisaties kunnen binnen elke onderneming of een werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, uit hun leden één contactpersoon aanwijzen. De werkgever wordt hierover geïnformeerd.
2. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld contact te hebben met de overige leden van zijn werknemersorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.
3. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld binnen de werktijd contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn werknemersorganisatie.
4. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld tijdens werktijd contact te hebben met de ondernemingsraad, wanneer deze daar het initiatief toe neemt.
5. De contactpersonen krijgen – binnen redelijke grenzen - vrijaf met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Het maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers wordt daarbij niet overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever stelt op verzoek – als regel buiten de bedrijfstijd – bedrijfsruimte beschikbaar voor bijeenkomsten van de leden van de werknemersorganisatie met de contactpersoon en/of de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn vakbondswerk benadeeld wordt, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De arbeidsovereenkomst met de werknemer die contactpersoon is, of dat in de voorgaande 2 jaar is geweest, kan de werkgever niet om die reden beëindigen.

Artikel 76 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever eenmaal per jaar een vergoeding van € 50,- netto in de kosten van de vakbondscontributie die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van een werknemersorganisatie waaruit blijkt dat de contributie is betaald.

Hoofdstuk 11

Arbeidsomstandigheden

Artikel 77 Zandsteenbesluit

1. Het is op grond van Zandsteenverbod verboden om bewerken, te verwerken of in voorraad te houden tenzij de in het Zandsteenverbod (zie bijlage 9) genoemde uitzonderingssituatie van toepassing is.
2. De werknemer is niet verplicht zandsteen te bewerken of te verwerken als de vereiste vergunning ontbreekt en/of de noodzakelijke voorzieningen niet aanwezig zijn.
3. Wanneer het voor de werknemer wenselijk is dat hij niet met zandsteen werkt, kan hij door zijn werkgever daar niet toe worden verplicht. Deze wenselijkheid kan uitsluitend blijken uit een verklaring van een geneeskundige van de Arbodienst die een geneeskundig onderzoek heeft uitgevoerd.
4. 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.
5. Cao-partijen zetten zich in voor het verder terugdringen van be- en verwerking van zandsteen.

Artikel 78 Asbestverbod

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

Artikel 79 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werknemers hebben recht op de informatie van en voorlichting en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak.
2. De werknemers hebben recht op het individuericht bedrijfsgezondheidszorgpakket. Aan dit pakket wordt uitvoering gegeven door gecertificeerde arbodiensten.
3. De werkgever is verplicht om een eenmalig, oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren als een mondelinge of schriftelijke melding daar aanleiding toe geeft. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwobjecten.

Artikel 80 Arbocatalogus natuursteen

Er is een arbocatalogus voor de natuursteen (www.arbocatalogus-natuursteen.nl). De catalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers vallende onder de werkingssfeer van deze cao. In deze catalogi staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de natuursteensector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

Artikel 81 Uitvoering arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak maakt iedere werkgever bij voorkeur gebruik van een voor de bedrijfstak ontwikkelde branche RI&E en de RI&E MKB Bouwnijverheid.
2. Bedrijven die 25 werknemers of minder in dienst hebben en de RI&E hebben gebruikt behoeven de risico-inventarisatie en -evaluatie niet door een gecertificeerde arbodeskundige of door de arbodienst te laten toetsen.
3. Bij bedrijven vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, die belast wordt met preventietaken. Bij organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen, op basis van aanwijzingen daartoe in de RI&E. De preventiemedewerker houdt zich in ieder geval met de volgende drie taken bezig:
 - Meewerken aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het is niet nodig dat de preventiemedewerker de RI&E zelf verricht en opstelt. Hij heeft wel een belangrijke rol bij de totstandkoming ervan en het daarbij behorende plan van aanpak.
 - Nauw samenwerken met en adviseren aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Het gaat hier om algemene adviezen.
 - Meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of het geheel zelf uitvoeren van die maatregelen.
4. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers, afspraken te maken over de naleving van de voor de onderneming geldende RI&E en het plan van aanpak en/of over de wijze waarop de onderscheiden RI&E en plannen van aanpak op elkaar dienen te worden afgestemd. De te maken afspraken worden voordat met het werk wordt aangevangen bij voorkeur schriftelijk vastgelegd.

Artikel 82 Veiligheid

1. Aan werknemers, werkzaam op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties worden door de werkgever of, indien afgesproken, door de hoofdaannemer veiligheidshelmen ter beschikking gesteld. De veiligheidshelmen moeten zijn voorzien van katoenen of lederen binnenwerk en moeten voldoen aan de daarvoor gestelde voorschriften. De werknemer is verplicht de veiligheidshelm aldaar als hoofddekseel te dragen; bij ontbreken daarvan is de werknemer niet verplicht aldaar arbeid te verrichten. De werkgever geeft op het object op een duidelijke en voor ieder zichtbare wijze aan dat het dragen van de helmen verplicht is. Iedere werknemer tekent voor ontvangst van de veiligheidshelm of ander veiligheidsmateriaal en draagt zorg.

2. De werkgever treft in redelijk overleg met de werknemers in de onderneming dan wel op de bouwplaats uitvoeringsmaatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne.
3. De werkgever maakt in de aannemings- en leveringsvoorwaarden met de hoofdaannemer afspraken over het verstrekken van de wettelijk verplichte schaft-, kleet- en wasgelegenheid.
4. De werkgever stelt aan de werknemer met een functie zoals beschreven in artikel 41, de volgende zaken ter beschikking:
 - werkkleding, inclusief waterkerende kleding;
 - werkschoeisel, inclusief laarzen voorzien van vocht- en koude-isolatie en van veiligheidszolen en veiligheidsneuzen;
 - doorwerkkleding aan de werknemer die in de buitendienst uitvoerende werkzaamheden verricht;
 - gereedschap.
5. Wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een beschermende hoofdkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op 10 minuten onderbreking.
6. Werknemers die bij hun werk gebruik moeten maken van een stofbril, stofkaphelm of koolstofmasker, mogen dit werk niet langer dan 60 minuten achtereen doen en tijdelijk andere werkzaamheden verrichten.
7. Als de werknemer buiten de normale arbeidstijden van 06.00 uur tot 18.00 uur werkt, zoals bedoeld in artikel 20 lid 3, moet naast de werknemer nog minimaal één andere persoon op de bouwplaats aanwezig zijn die in geval van onraad of ongeval hulp kan invoeren.
8.
 - a. De werkgever is verplicht de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer heeft het recht het werk te onderbreken totdat de betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen hem ter beschikking zijn gesteld.
 - b. De werknemer is gehouden de door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken dan wel te dragen bij gebreke waarvan de werkgever de volgende sancties kan opleggen:

1e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2e overtreding	boete van netto € 11,-
3e overtreding e.v.	boete van netto € 22,-
 - c. Het herhaaldelijk niet gebruiken dan wel dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen kan aanleiding vormen tot ontslag.
 - d. Als ziekte of ongeval is veroorzaakt door het niet dragen dan wel gebruiken van een persoonlijk beschermingsmiddel wordt de ziekte dan wel het ongeval geacht opzettelijk te zijn veroorzaakt en is de werkgever niet gehouden tot doorbetaling van het loon.
 - e. De boetes die een werkgever conform dit artikel oplegt, worden aangewend voor re-integratiedoelinden.

Bijlage 1 Protocollen

1. Lonen

Cao-partijen Natuursteen hebben de intentie om samen met cao-partijen Afbouw te komen tot een nieuwe functie- en loonstructuur, in te voeren per 1/1/2018.

2. Aanvullende verzekering opbouw en duur WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de acht afspraken (waaronder de afspraak over de fiftyfifty premieverdeling die budgettair- en lastenneutraal ingevoerd wordt) die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Werkgevers en werknemers nemen beiden 50% van de premie voor hun rekening. Cao-partijen spreken de bereidheid uit zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. Op het moment dat er geen Private Aanvullende WW-fonds komt, treden partijen met elkaar in overleg.

3. Modelovereenkomst arbeidsrelatie zelfstandigen

De Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) voor zzp'ers is per 1 mei 2016 vervangen door een overeenkomst inzake de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Aan de hand hiervan beoordeelt de Belastingdienst of de opdrachtgever loonheffing moet inhouden. Partijen ontwikkelen volgen de modelovereenkomst voor de Afbouwsector. Na goedkeuring door de Belastingdienst wordt deze in de cao opgenomen.

In de modelovereenkomst worden in ieder geval de volgende elementen opgenomen:

- De opdrachtgever en zelfstandige gaan een duidelijk afgebakende opdracht aan ten aanzien van de werkzaamheden.
- De zelfstandige beschikt in verband met veiligheidseisen op de bouwlocaties over een VOL/VCA-certificaat en eventueel andere noodzakelijke certificaten in verband met toegang tot de locatie of de uitvoering van werkzaamheden.
- De zelfstandige is vrij in het indelen van zijn werkzaamheden in overleg met de opdrachtgever.
- Inschrijving bij de Kamer van Koophandel.
- Aansprakelijkheidsverzekering.

Vanaf de totstandkoming van de modelovereenkomst wordt een periode van twee jaar genomen waarin het gebruik wordt gestimuleerd. Daarna wordt de modelovereenkomst verplicht gesteld. In het geval bij controle geen modelovereenkomst wordt overlegd, is een schadevergoeding verschuldigd.

Deze cao-afpraak geldt onder voorbehoud van algemeenverbindendverklaring.

4. Garantiebanen arbeidsgehandicapten

Partijen nemen hun aandeel in de afspraak uit het sociaal akkoord om garantiebanen voor arbeidsgehandicapten te creëren. Zij bevorderen dat er in het natuursteenbedrijf ten minste 10 garantiebanen komen voor Wajongers met verdiencapaciteit, mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst en arbeidsgehandicapten met een arbeidsbeperking die vallen onder de Participatiewet. Cao-partijen nemen in de cao een dispensatiebepaling op, die het mogelijk maakt dat aan personen met een garantiebaan een lager loon dan het cao-loon wordt betaald.

5. Sectorfondsen en O&O-fonds Afbouw

1. Het Aanvullingsfonds werknemersverzekeringen (SAN) en het Sociaal Fonds Natuursteen (SFN) worden per 31 december 2016 beëindigd. De resterende middelen en regelingen worden ondergebracht bij het O&O-fonds Afbouw.
2. De O&O-premie voor de Natuursteenbedrijf wordt als volgt:
 - per 1 januari 2017: in totaal 1,61%, te verdelen in 1,33% voor werkgevers en 0,28% voor werknemers;
 - per 1 januari 2018: de reguliere O&O-premie, zoals die ook voor de Afbouwsector geldt (naar verwachting in totaal 1,11%, te verdelen in 0,83% voor werkgevers en 0,28% voor werknemers).

6. Functioneel veilig werken op begraafplaatsen

Partijen gaan onderzoek doen naar het functioneel veilig werken op begraafplaatsen in relatie met openingstijden, werktijden, ruimte(beperkingen), arbeidsomstandigheden en beperkende regelgeving die door beheerders van begraafplaatsen opgelegd wordt aan natuursteenbedrijven.

Bijlage 2

Van toepassing zijnde bepalingen inzake buitenlandse werknemers, als bedoeld in artikel 4 van deze cao.

1. Maximale werktijden en minimale rusttijden

Artikel 18 Bedrijfstijd

Artikel 19 Arbeidsduur

Artikel 20 Bedrijfstijd en arbeidsduur

- Lid 1, lid 3 sub a en b, lid 5, lid 6 en lid 7.
- Voor lid 5 is de toestemming van de ondernemingsraad niet aan de orde.

Artikel 21 Deeltijdarbeid

Artikel 24 Overwerk

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

Artikel 33A Verlof

Artikel 34 Kort verzuim

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

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

Artikel 55 Vergoeding reiskosten en reisure

Het hele artikel is van toepassing. De volgende verduidelijking geldt:

- Onder de duur van de reis als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de tijdsduur welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug.

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

Artikel 27 en 28 Aantal verlofdagen

Artikel 30 Vakantie, verlof- en feestdagen

Artikel 31 Roostervrije dagen

Artikel 32 Vakantietoeslag.

Artikel 33 Verlof

Uitsluitend palliatief verlof

Artikel 37 Palliatief verlof

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

Artikel 40 Loonbetaling

- Lid 1.

Artikel 41 Functie-indeling en loongroepen

Artikel 42 Garantie vierweken- en maandlonen

Artikel 45 Buitenlandse diploma's

Artikel 46 Ploegendienst

Artikel 51 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Artikel 52 Beloning verschoven arbeidstijd

Artikel 53 Beloning werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

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

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

5. Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk

Artikel 43 Lichtverzuim

Artikel 44 Onwerkbaar weer

Artikel 77 Zandsteenbesluit

Artikel 78 Asbestverbod

Artikel 79 Bedrijfsgezondheidszorg

Artikel 82 Veiligheid

- Lid 1 t/m 6.
- Lid 8.

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

Geen artikelen van toepassing.

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

Geen artikelen van toepassing.

INZAKE NALEVING ZIJN ONDERSTAANDE BEPALINGEN VAN TOEPASSING:

1. Individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 14 lid 1

2. Arbeid

Artikel 15 lid a t/m d

3. Loon

Artikel 40 lid 2

4. Arbeidsomstandigheden

Artikel 77

Artikel 78

Artikel 81

Bijlage 3

Normregeling arbeidstijden, als bedoeld in de artikelen 18 en 20 lid 1 van deze cao.

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder

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

	max. achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
	max. aantal	10 nachtdiensten per 4 weken of 25 nachtdiensten per 13 weken (16 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Consignatie		
	consignatieverbod	per 4 weken 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur zonder consignatie geen consignatie vóór en ná een nachtdienst
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week	60 uur
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
	arbeidstijd per 13 weken	45 uur per week (585 uur) 40 uur per week (520 uur) indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00:00 en 06:00 uur omvat
	Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	30 minuten

Aanvullende bepalingen voor werknemers van 16 of 17 jaar

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

Bijlage 4

Verlofdeclaratiereglement, als bedoeld in artikel 39 van deze cao (vanaf 1-1-2017).

Artikel 1 Definities

- a. Werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao natuursteen.
- b. Werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao natuursteen.
- c. Fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw.
- d. Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao natuursteen.
- e. Cao natuursteen: Cao natuursteen 2016-2017.
- f. Een partner wordt gelijkgesteld aan de echtgenoot (echtgenote) als wordt overgelegd:
 - a. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst; of
 - b. een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer en zijn partner ten minste 1,5 jaar op hetzelfde adres zijn ingeschreven.Een wettelijk geregistreerde partner wordt altijd gelijkgesteld aan een echtgenoot (echtgenote).
- g. Administratiekantoor: het administratiekantoor van de bedrijfseigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf zijnde APG.

Artikel 2 Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof

1. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds.
2. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van palliatief verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner, (pleeg)kind of ouder heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen per jaar ten laste van het fonds.
3. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen. De vergoeding vanuit het fonds bedraagt de loonwaarde over maximaal 10 dagen. Voor parttimers geldt dit naar rato.
4. De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van kortdurend zorgverlof voor het bieden van hulp aan een inwonende zieke echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner, zieke ouder of inwonend ziek (pleeg)kind, heeft recht op vergoeding van de maximaal 10 dagen per jaar dat conform de wet het loon doorbetaald moet worden en conform de cao wordt aangevuld (eerste drie dagen 100% resterende 7 dagen 70%).
5. Voor alle in dit artikel genoemde regelingen geldt dat jaarlijks een budget wordt vastgesteld.

Artikel 3 Wijze van declaratie rouwverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na het einde van de periode van rouwverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door werkgever als werknemer ondertekende door het administratiekantoor voorgescreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het rouwverlof door het administratiekantoor zijn ontvangen, worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan het administratiekantoor een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend, wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan het administratiekantoor actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 4 Wijze van declaratie palliatief verlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof waarvoor vergoeding wordt gewenst het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door het administratiekantoor voorgescreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van een doktersverklaring of een kopie van de overlijdensakte.
2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het palliatief verlof door het administratiekantoor zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan het administratiekantoor een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend door de werknemer wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan het administratiekantoor actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 5 Wijze van declaratie kortdurend zorgverlof

1. Om voor een vergoeding ten laste van het fonds in aanmerking te komen, moet de werkgever binnen 8 weken na afloop van de periode van het kortdurend zorgverlof, waarvoor vergoeding wordt gewenst, het volledig ingevulde en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekende door het administratiekantoor voorgescreven declaratieformulier inzenden, vergezeld van een kopie van een verklaring waarin een deskundige derde de noodzaak van het kortdurend zorgverlof bevestigt.

2. Aanvragen die niet binnen 8 weken na afloop van het kortdurend zorgverlof door het administratiekantoor zijn ontvangen worden niet in behandeling genomen.
3. Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan het administratiekantoor een machtiging af om de vermelde gegevens te controleren bij de GBA. Als het formulier niet wordt ondertekend wordt de vergoeding uitgekeerd maar kan het administratiekantoor actie ondernemen om de vermelde gegevens op andere wijze te controleren.

Artikel 6 Hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt per uur, waarvoor recht op vergoeding bestaat, het Individueel geldend loon, plus een opslag in de vorm van een gemiddeld percentage ter compensatie van de over dat uurloon verschuldigde werkgeversdelen van de premies.
2. Op de vergoeding worden uitkeringen in verband met rouwverlof, palliatief verlof of kortdurend zorgverlof uit anderen hoofde in mindering gebracht.

Artikel 7 Uitbetaling

De vergoeding wordt nadat het administratiekantoor de declaratie akkoord heeft bevonden binnen vier weken betaalbaar gesteld op het bij het administratiekantoor bekende banknummer van de werkgever.

Artikel 8 Informatieverstrekking

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht aan het Fonds desverlangd inzage te verlenen van gegevens, die direct of indirect betrekking hebben op grond van dit reglement verstrekte of te verstrekken uitkeringen, en alle inlichtingen te verschaffen, die ten behoeve van de uitvoering van de statuten en van dit reglement worden gevraagd.
2. Degene, die bij de uitoefening van de in dit artikel omschreven bevoegdheden enig bedrijfsgegeven ter kennis komt, is deswege jegens derden tot geheimhouding verplicht.

Artikel 9 Sanctiemaatregelen

1. Als uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, zal, zo het Fonds de uitkeringen reeds heeft uitbetaald, terugvordering daarvan geschieden, terwijl, zulks ter beoordeling van het Bestuur, de kosten van het onderzoek en rente aan de werkgever in rekening kunnen worden gebracht.
2. Als uit een onderzoek, ingesteld door het Fonds blijkt, dat een werkgever uitkeringen van het Fonds heeft gevorderd, hoewel niet aan de voorwaarden is voldaan, kunnen, zo het Fonds de uitkeringen nog niet heeft uitbetaald, ter beoordeling van het Bestuur de kosten van het onderzoek aan de werkgever in rekening gebracht worden.
3. Het Fonds behoudt zich het recht voor, indien, bij vordering door de werkgever, niet aan de voorwaarden is voldaan, deze handeling aan het oordeel van de rechter te doen onderwerpen.

Artikel 10 Slotbepaling

Nadere voorschriften, teneinde een efficiënte werking van het Fonds te verzekeren, kunnen door het Bestuur, in overeenstemming met de bepalingen der statuten en van dit reglement, gegeven worden, mits deze voorschriften niet in strijd komen met één of meer bepalingen van de in artikel 1 genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of bindende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 2017.

Artikel 12 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Verlofdeclaratiereglement natuursteen.

Bijlage 5

Reglement ziekteverzuim, als bedoeld in artikel 61 lid 2 van deze cao.

Preambule

Controlevoorschriften alsmede de toepassing van sancties moeten worden getoetst aan normen van redelijkheid en billijkheid, zonder hiermede de suggestie van vrijblijvendheid te wekken. Dit betekent over het algemeen dat bij overtreding van de voorschriften de sancties onverkort zullen worden toegepast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. verzuimreglement: in overeenstemming met boek 7, titel 10, afdeling 6 en 7 BW;
- b. ziekte: ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van een naar medische maatstaven vast te stellen ziekte;
- c. meldpunt: een door de werkgever aan te geven punt waar de ziekte moet worden gemeld;
- d. verblijfadres: de plaats waar de werknemer feitelijk verblijft;
- e. Arbodienst; de door de werkgever gecontracteerde arbodienst krachtens de arbeidsomstandighedenwet;
- f. deskundigenoordeel: een onderzoek en een oordeel zoals omschreven in artikel 56 van de organisatiewet Sociale Verzekeringen;
- g. cao: de collectieve arbeidsovereenkomst natuursteen 2016-2017.

Artikel 2 Ziekmeldingen

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

Artikel 3 Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland

1. Bij aanvang van ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis te stellen, dan wel te laten stellen. Als de werkgever niet bereikbaar is, moet de werknemer zo spoedig mogelijk voor 10.00 uur, doch in ieder geval dezelfde dag de arbodienst dan wel een door de werkgever aan te geven meldpunt in kennis stellen.
2. De werknemer moet bij ziekte tijdens vakantie of verblijf in het buitenland zich zo spoedig mogelijk onder behandeling laten stellen van een arts en de gegeven voorschriften op te volgen.
3. De werknemer moet bij ziekte tijdens verblijf in het buitenland aan de behandelend arts een verklaring van ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid vragen. Deze verklaring moet de werknemer onmiddellijk naar de werkgever sturen, dan wel laten sturen. Een kopie van de verklaring moet worden overhandigd bij terugkomst.
4. Als de werknemer bij verblijf in het buitenland niet tijdig kan terugkeren naar Nederland, moet hij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt hiervan onmiddellijk in kennis (laten) stellen. Bij daadwerkelijke terugkeer in Nederland meldt de werknemer zich bij de werkgever, dan wel een door de werkgever aangegeven meldpunt.

Artikel 4 Informatie ziekmelding

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

Artikel 5 Thuis zijn op bepaalde tijdstippen

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

Artikel 6 Genezing en controle

1. De werknemer belemmert zijn genezing niet.
2. Indien noodzakelijk, dan wel op advies van de arbodienst stelt de werknemer zich onder behandeling van een arts. De door deze arts gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.
3. De werknemer is gehouden om de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid door de arbodienst te laten controleren, en de door deze arbodienst gegeven voorschriften op te volgen.
4. Zodra de werknemer hersteld is of hersteld is verklaard, moet de werknemer de werkgever daarvan per omgaande in kennis stellen.
5. Wanneer de werknemer zich niet kan verenigen met het oordeel van werkgever dan wel de arbodienst inzake de beëindiging van arbeidsongeschiktheid, danwel wanneer de werknemer of de werkgever een deskundigenoordeel (second opinion) aanvraagt bij UWV, dienen de werkgever en de werknemer elkaar hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
6. Deze informatieplicht geldt eveneens als werkgever en werknemer op andere wettelijke gronden besluiten tot de aanvraag van een deskundigenoordeel (second opinion) ex artikel 56 organisatiewet Sociale Verzekeringen.

Artikel 7 Activiteiten tijdens ziekte

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

Artikel 8 Sancties

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

Artikel 9 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement ziekteverzuim.

Bijlage 6

Reglement Nalevings- en Werkingssfeeronderzoek, als bedoeld in artikel 7 van deze cao.

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Cao: de cao natuursteen, daaronder wordt mede verstaan de collectieve arbeidsovereenkomst Bedrijfstakeigen Regelingen voor het Natuursteenbedrijf.
- b. Verplichtstelling: de verplichtstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- c. Partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
- d. Werkingssfeeronderzoek: het onderzoeken naar de vraag of de onderneming werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer van de cao en de verplichtstelling vallen.
- e. Nalevingsonderzoek: het onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
- f. Werkgever: de werkgever als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
- g. Werknemer: de werknemer als bedoeld in de cao en de verplichtstelling.
- h. Commissie: de Commissie Naleving en Werkingssfeer.
- i. TBA: de stichting Technisch Bureau Afbouw, kantoorhoudende te Den Haag.

Artikel 2 Commissie Naleving en Werkingssfeer

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

Artikel 3 Melding

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

Artikel 4 Onderzoek

1. TBA stelt namens partijen een werkingssfeeronderzoek of een nalevingsonderzoek in. Het werkingssfeeronderzoek wordt ook namens stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid uitgevoerd.
2. TBA oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.

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

Artikel 5 Controle ter plaatse

1. Een controle ter plaatse kan worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern onderzoeksbureau.
2. Een boekencontrole kan deel uitmaken van een controle.
3. De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een controle. Minimaal twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
4. Indien de onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijke controle worden ingesteld.
5. Ingeval een schriftelijke controle wordt ingesteld ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling. Deze gegevens dient de onderneming binnen drie weken te verschaffen aan het extern onderzoeksbureau.

Artikel 6 Beslissing

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

Artikel 7 Schadevergoedingsactie bij niet naleving van de CAO

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

Artikel 8 Bezwaar

1. De onderneming waarop de beslissing betrekking heeft, kan bij partijen schriftelijk bezwaar maken tegen de beslissing.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk bekend is gemaakt. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
3. Het bezwaar heeft geen schorsende werking.
4. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris van cao-partijen (Tiberdreef 4, 4561 GG Utrecht) onder vermelding van 'Bezwaar' en dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de indiener;
 - b. ondertekening;
 - c. de gronden van het bezwaar;
 - d. de dagtekening.
5. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de beslissing waartegen het bezwaar zich richt.
6. De indiener van het bezwaarschrift ontvangt een ontvangstbevestiging van de indiening van het bezwaar.

7. De indiener van het bezwaarschrift heeft het recht om te worden gehoord. Daartoe ontvangt de indiener een uitnodiging.
8. Partijen doen schriftelijk en gemotiveerd uitspraak op bezwaar.
9. TBA deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de indiener van het bezwaarschrift.

Artikel 9 Kosten

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

Artikel 10 Retournering dan wel vernietiging bescheiden

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

Artikel 11 Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever

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

Artikel 12 Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 13 Slotbepaling

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

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 september 2016.

Bijlage 7

Reglement Duurzame inzetbaarheid, als bedoeld in art. 29, 66 en 67 van deze cao (vanaf 1 januari 2017).

Hoofdstuk I BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao natuursteen;
- b. werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao natuursteen;
- c. O&O fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
- d. cao-partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao natuursteen;
- e. cao: cao natuursteen 2016-2017.

Hoofdstuk II OVERGANGSREGELING EXTRA VERLOFDAGEN OUDERE WERKNEMERS

Artikel 2 Extra verlofdagen oudere werknemers

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 29 van de cao hebben oudere werknemers die vallen in de overgangsregeling recht op extra verlofdagen met behoud van loondoorbetaling door de werkgever.
2. De extra verlofdagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
3. Aan de werkgever worden door het O&O fonds de loonkosten over de opgenomen verlofdagen vergoed.
4. De loonkosten over de extra opgenomen verlofdagen die in een kalenderjaar zijn gemaakt dienen door de werkgever binnen 6 maanden na het verstrijken van dat kalenderjaar worden gedeclareerd bij het O&O fonds met het daartoe bestemde formulier. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.
5. Het O&O fonds kan bij de werkgever een boekenonderzoek laten uitvoeren om te controleren of de gedeclareerde loonkosten daadwerkelijk zijn gemaakt. Door het indienen van een declaratie geeft de werkgever toestemming voor een boekencontrole. Ten onrechte gedeclareerde loonkosten worden teruggevorderd. De kosten van het boekenonderzoek kunnen in rekening van de werkgever worden gebracht wanneer er ten onrechte loonkosten zijn gedeclareerd.

Hoofdstuk III MIJN LOOPBAAN

Artikel 3 Mijn Loopbaan

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 66 van de cao kunnen werknemers gebruik maken van Mijn Loopbaan.
2. Cao-partijen hebben Mijn Loopbaan belast met het (laten) uitvoeren van de trajecten Ambitie (artikel 5), Preventie (artikel 6), Doorwerken tot pensioen (artikel 7) of Langdurig zieken (artikel 8).
3. De kosten van de intake, advisering en begeleiding door Mijn Loopbaan worden door het O&O fonds vergoed.
4. Waar mogelijk wordt door Mijn Loopbaan getracht de medewerker binnen de Afbouw sector aan het werk te houden.
5. Per traject kan het bestuur van het O&O fonds een maximaal aantal deelnemers per jaar vaststellen.
6. Mijn loopbaan doet per kwartaal aan het bestuur van het O&O fonds Afbouw opgave van het aantal deelnemers per traject en de daaraan gemoeide kosten.

Artikel 4 Aanmelding en intake

Na aanmelding door werknemer en/of werkgever bij Mijn Loopbaan vindt er een intake plaats op basis waarvan wordt bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor het deelnemen aan het traject Ambitie (artikel 5), Preventie (artikel 6), Doorwerken tot pensioen (artikel 7) of Langdurig zieken (artikel 8).

Artikel 5 Traject Ambitie

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

Artikel 6 Traject Preventie

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

Artikel 7 Traject Bevorderen duurzaam inzetbaarheid

1. Het traject Doorwerken tot pensioen is bedoeld voor een werknemer vanaf 55 jaar die in zijn huidige functie niet in goede gezondheid kan doorwerken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. De werknemer ontvangt advies en begeleiding van Mijn Loopbaan.
2. Het in de huidige functie niet in goede gezondheid kunnen doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd kan blijken uit een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Als er geen (recent) PAGO beschikbaar is terwijl de situatie van de deelnemer noopt tot deelname aan het traject, dan kan de loopbaanadviseur een PAGO aanvragen.
3. Bij dit traject staat de vraag centraal of en zo ja, welke maatregelen moeten worden ondernomen om te bewerkstelligen dat de werknemer tot zijn pensioenleeftijd gemotiveerd en gezond kan blijven participeren in het arbeidsproces.
4. In individuele gevallen worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar. Daartoe dient een schriftelijk en gemotiveerd verzoek worden ingediend bij cao-partijen (Mauritskade 27, 2514 HD Den Haag).

Artikel 8 Traject Langdurig zieken

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

Artikel 9 Uitkomsten advies

Mogelijke adviezen aan de deelnemer aan de trajecten kunnen zijn:

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

Artikel 10 Maatregelen

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

Hoofdstuk IV 80/90/100 REGELING

Artikel 11 80/90/100 regeling

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 67 van de cao kunnen werknemers vanaf 55 jaar recht hebben op deelname aan de 80/90/100-regeling: de werknemer werkt gedurende 80% van zijn werkweek, de werkgever betaalt 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon voor die werkweek en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%. Bij deeltijd geldt de regeling naar rato. In individuele gevallen kan per besluit van cao-partijen worden afgeweken van de genoemde leeftijdsgrens van 55 jaar.
2. Het extra verlof moet door de werknemer per week op een vast tijdstip of op vaste tijdstippen worden opgenomen. Hierover worden tussen de desbetreffende werknemer en zijn werkgever schriftelijke afspraken gemaakt.
3. Aan de werkgever worden door het O&O fonds de loonkosten en pensioenpremies over de extra verlof vergoed.
4. De loonkosten en pensioenpremies over de extra verlofdag dienen door de werkgever per kwartaal te worden gedeclareerd bij het O&O fonds met het daartoe bestemde formulier. De declaraties dienen binnen drie maanden na het verstrijken van het kwartaal te zijn ingediend. Na deze termijn ontvangen declaraties worden niet vergoed.

5. Het O&O fonds kan bij de werkgever een boekenonderzoek laten uitvoeren om te controleren of de gedeclareerde loonkosten en pensioenpremies daadwerkelijk zijn gemaakt. Door het indienen van een declaratie geeft de werkgever toestemming voor een boekencontrole. Ten onrechte gedeclareerde loonkosten en pensioenpremies worden teruggevorderd. De kosten van het boekenonderzoek kunnen in rekening van de werkgever worden gebracht wanneer er ten onrechte loonkosten en pensioenpremies zijn gedeclareerd.
6. Wanneer de werknemer gebruik maakt van de 80/90/100 regeling kan geen gebruik meer worden gemaakt van de overgangsregeling seniorendagen als bedoeld in artikel 23 van de cao.

Hoofdstuk V FINANCIEN

Artikel 12 Financiële middelen

1. Het O&O-fonds stelt op verzoek van cao-partijen financiële middelen beschikbaar voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.
2. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast voor Mijn Loopbaan, de uitvoering van de afzonderlijke trajecten en de maatregelen.
3. Jaarlijks stelt het O&O fonds het budget vast als bijdrage voor re-integratietrajecten als bedoeld in artikel 8.
4. Deelname aan een traject is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.
5. Een bijdrage van het O&O-fonds aan een maatregel als bedoeld in artikel 10 lid 5 is mogelijk voor zover het budget dat toelaat.

Hoofdstuk VI SLOTBEPALINGEN

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 15 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement Duurzame inzetbaarheid.

Bijlage 8

Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid, als bedoeld in art. 63 en 69 van de cao (per 1 januari 2017).

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever volgens artikel 1 lid 2 van de cao;
- b. werknemer: de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van de cao;
- c. fonds: het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Afbouw;
- d. partijen: de werkgevers- en werknemersverenigingen betrokken bij de cao natuursteen;
- e. cao: cao natuursteen 2016-2017;
- f. werkloze werknemer: de werknemer die van de uitvoeringsinstelling op de eerste werkloosheidsdag een uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de WW ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid, onder b of c ZW over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt;
- h. pensioenpremie: de betaling ter voortzetting van de pensioenopbouw bij het pensioenfonds waarbij de werknemer was aan- gesloten, conform het daarover bepaalde bij of krachtens de cao;
- i. eindejaarsuitkering: jaarlijkse betaling van een bedrag aan WAO/WIA uitkeringsgerechtigden op wie bij werken de cao van toepassing zou zijn geweest;
- j. WW uitkering: uitkering als bedoeld in hoofdstuk II van de WW;
- l. WW: de Werkloosheidswet;
- m. ZW: de Ziektewet;
- n. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- o. WIA: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- p. Administratiekantoor: het administratiekantoor van de bedrijfseigen regelingen voor de sector Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/Vloerenbedrijf zijnde APG.

Artikel 2 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer die op 1 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarsuitkering betaalbaar wordt gesteld, een WAO/WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op een eindejaarsuitkering, tenzij hij voor de WAO minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
2. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt bepaald door de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin de werknemer is ingedeeld op 1 november van het kalenderjaar waarop de eindejaarsuitkering betrekking heeft.
3. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december betaalbaar gesteld.
4. De eindejaarsuitkering kan tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar worden aangevraagd met inachtneming van lid 2.
5. Een aanvraag voor de uitkering kan bij het administratiekantoor worden ingediend tot uiterlijk 6 maanden na de 1^e WW/ZW dag.
6. Werknemers die na 31 december 2015 instromen in de WAO/WIA hebben geen recht op een eindejaarsuitkering.
7. Tot en met 31 december 2015 werd deze regel uitgevoerd en gefinancierd door het Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw.

Artikel 3 Voortzetting pensioenpremie bij werkloosheid

1. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het fonds.
2. De in lid 1 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 9 maanden na aanvang WW te worden aangevraagd.
3. Een gedeeltelijk werkloze werknemer heeft jegens het fonds over elk uur dat hij een deeltijd WW-uitkering ontvangt op aanvraag gedurende maximaal een half jaar recht op financiering van voortzetting van zijn pensioenopbouw door het fonds.
4. De voortgezette pensioenopbouw kan alleen plaatsvinden bij bpfBOUW.
5. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw voor de maximale periode van 130 dagen ontstaan indien na het stoppen van de in lid 1 genoemd voortzetting wegens beëindiging van de uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
6. Indien er sprake is van herleving van de uitkering heeft desbetreffende werknemer recht op voortzetting over maximaal 130 dagen minus het aantal dagen dat de werknemer tijdens eerdere perioden waarover de herleefde uitkering werd verstrekt het reeds recht had op voortzetting.
7. Een werkloze werknemer als bedoeld in artikel 1 die in de drie jaren voor de werkloosheid 420 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao en die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van pensioenpremie en is aangewezen op een ZW-uitkering heeft na het verstrijken van het eerste halfjaar recht op basis van lid 1 en indien intreding in de WIA volgt, tevens recht op voortzetting van de pensioenopbouw over de periode tussen het eerste halfjaar van lid 1 en intreding in de WIA.
8. De in lid 7 genoemde voortzetting van de pensioenopbouw dient binnen 3 maanden na aanvang WIA te worden aangevraagd bij het administratiekantoor.

9. Tot en met 31 december 2015 wordt deze regel uitgevoerd en gefinancierd door het Aanvullingsfonds Werknemersverzekeringen Afbouw.

Artikel 4 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 5 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2017.

Artikel 6 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement eindejaarsuitkering en voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid.

Bijlage 9

Arbeidsomstandighedenbesluit, als bedoeld in art. 77 lid 1 van deze cao.

Hoofdstuk 4 Gevaarlijke stoffen en biologische agentia

Artikel 4.60 Zandsteenverbod

1. Het is verboden zandsteen te bewerken of te verwerken.
2. Het eerste lid is niet van toepassing
 - a. op het bewerken of verwerken van zandsteen indien dit noodzakelijk is voor het behoud van monumenten als bedoeld in de Monumentenwet 1988;
 - b. op het demonteren van zandsteen of zandsteendelen uit gebouwen, constructies of installaties, en
 - c. op het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek met zandsteen.
3. Het is verboden zandsteen in voorraad te houden.
4. Het derde lid is niet van toepassing met betrekking tot:
 - a. het in voorraad houden van zandsteen ten behoeve van de in het tweede lid, onder a, bedoelde werkzaamheden;
 - b. de doorvoer van zandsteen;
 - c. voorwerpen, welke geheel of ten dele uit zandsteen bestaan en welke voor hun bestemming gereed en volledig afgewerkt zijn.

Bijlage 10

Belangrijkste artikelen uit Wet Arbeid en Zorg, als bedoeld in artikel 33B (t/m 31 december 2016).

Artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Artikel 4:2 Kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij een kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Artikel 4:3 Meldingsverplichting

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2 opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.

Artikel 4:4 Informatieverplichting

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen genoemd in de artikelen 4:1 en 4:2.

Artikel 4:6 Compensatie met vakantie-aanspraken

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 4:1, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 4:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 5:1 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid van de Wet op de jeugdhulpverlening;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Artikel 5:2 Duur verlof

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Artikel 5:3 Meldingsverplichting

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in artikel 5:1 opneemt onder opgave van de reden. Indien dat niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Artikel 5:4 Ingang verlof/zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

1. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. Een werkgever die nadat een melding door de werknemer hem bereikt heeft en naar aanleiding daarvan geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.

Artikel 5:5 Informatieverplichting

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1.

Artikel 5:6 Loondoorbetaling

Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer, die anders dan op grond van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht, gedurende het verlof, bedoeld in artikel 5:1, recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

Artikel 5:8 Samenloop

Indien zowel de in artikel 4:1 als de in artikel 5:1 gestelde voorwaarden worden vervuld, eindigt het in artikel 4:1 bedoelde verlof na één dag.

Artikel 5:9 Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- i. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met die de werknemer ongehuwd samenwoont;
- ii. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, onderdeel d;
- iii. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

Artikel 5:15 Compensatie met vakantie-aanspraken

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 5:1 of artikel 5:9, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 6:1 Ouderschapsverlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht, heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig genoten is, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 6:3 Diensttijd

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkkanders opvolger te zijn.

Artikel 6:4 Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Artikel 6:5 Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met het derde lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:6 Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof als bedoeld in de artikelen 3:1, eerste lid, onderscheidenlijk 3:2, eerste lid. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid, eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, wordt het recht op het overige deel van het verlof opgeschort. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid, tweede volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:7 Compensatie met vakantie-aanspraken

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 3:1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Artikel 3:2 Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
2. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings- of adoptieaanvraag heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

Artikel 3:3 Meldingsverplichting

1. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgens op die van de bevalling.
2. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

Artikel 3:4 Compensatie met vakantie-aanspraken

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.