

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor de NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

met een looptijd van
1 mei 2024 tot 1 oktober 2025



© 2024 Cao-partijen Baksteen

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1: Definities	5
Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging en van partijen	9
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5: Indienstneming en ontslag	10
Artikel 6: Arbeidsduur en dienstrooster	11
Artikel 7: Arbeidsduurverkorting	12
Artikel 8: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	13
Artikel 9: Bijzondere beloningen/verzuimuren	16
Artikel 10: Zon- en feestdagen	18
Artikel 11: Geoorloofd verzuim	19
Artikel 12: Vakantie	20
Artikel 13: Vakantietoeslag	21
Artikel 14: Eindejaarsuitkering	22
Artikel 15: Bovenwettelijke regeling bij arbeidsongeschiktheid en werktijdverkorting	22
Artikel 16: Uitkering in verband met bevalling, geboorte- en ouderschapsverlof	23
Artikel 17: Vrije tijd voor oudere werknemers	23
Artikel 18: Vergoedingen	24
Artikel 19: Re-integratie van arbeidsongeschikten	25
Artikel 20: Afwijking	25
Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen	25
Artikel 22: Vaste Commissie	25
Artikel 23: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	26
BIJLAGE I: Referentiefuncties baksteenindustrie	27
BIJLAGE II: Salarissen	28
BIJLAGE III: Regeling partieel leerplichtigen	30
BIJLAGE IV: Reglement voor de "Vaste Commissie" ex artikel 22 van de collectieve	31

arbeidsovereenkomst voor de baksteenindustrie	31
BIJLAGE V: Protocollaire- en studieafspraken	35
Bijlage VII: Voorzieningen voor ouderen	38
Bijlage VIII: Vierdaagse werkweek (vanaf 1 januari 2024)	40

De ondergetekenden:

Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek te Velp, als
partij ter ene zijde, en

- FNV te Utrecht en
- CNV te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk als partij(en) ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 mei 2024 tot 1 oktober 2025 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. baksteenindustrie het vervaardigen van baksteen, waaronder te rekenen zowel metselsteen als straatsteen of daaruit samengestelde elementen, in welke productiestadia, formaten en soorten ook, doch met uitzondering van zuur- en vuurvaste steen;
- b. werkgever de natuurlijke persoon, rechtspersoon of vennootschap die in een onderneming of een onderdeel van een onderneming de baksteenindustrie uitoefent;
- c. werknemer ieder persoon (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire, vakantiewerker en degene die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verricht. Onder incidenteel werk wordt verstaan dat gemiddeld niet meer dan 10 uur per week wordt gewerkt. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing;
- d. vakvereniging de partij ter andere zijde;
- e. maand; periode een kalendermaand; vier weken;
- f. week
een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. dienstrooster een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- h. normale arbeidsduur het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris het salaris (per maand of per periode van 4 weken) als geregeld in bijlage II;
- j. maand-, periode-inkomen het maand- of periode-salaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in art. 9 lid 2, (ploegentoeslag), een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 8 lid 6 alsmede een structurele consignatievergoeding als bedoeld in art. 9 lid 3; overwerk hoort niet tot het maand- of periodesalaris;
- k. uursalaris/uurinkomen
0,58% van het maandsalaris of maandinkomen of 0,63% van het periodesalaris of periode-inkomen;
- l. structureel overwerk
een van te voren bekend patroon van overwerk c.q. een vastgesteld patroon van overwerk, los van de functie en de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster overschrijdend;
- m. partner
de echtgenoot/echtgenote of persoon met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- n. ondernemingsraad de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

- o. Vaste Commissie de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 22;
- p. inlenersbeloning (volgens artikel 19 lid 5 van de Cao voor Uitzendkrachten (ABU-cao)) de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht . De inlenersbeloning is samengesteld uit:
 - 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 - 5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - 6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

- 1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.
- 3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER.-fusiegedragsregels 2015, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
 - hierbij de sociale gevolgen te betrekken.De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts overleg plegen over eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, met de intentie om te komen tot een sociale begeleidingsregeling.
- 6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden de vakverenigingen inlichten, een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- 7. Veiligheid/Milieu
 - a. De werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging maatregelen nemen welke nodig zijn in het kader van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers in de onderneming.
 - b. Mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging regelingen opstellen.

- c. Milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces worden in de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging aan de orde gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande worden genomen, in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging uitvoeren.
 - d. De werkgever is gehouden, in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging, zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats.
 - e. Daar waar dit nodig is, zullen zodanige maatregelen worden getroffen, dat bovenstaande gerealiseerd zal worden.
8. Sociaal beleid
- a. In een onderneming waar de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, zal de werkgever aan de ondernemingsraad de uitgangspunten van het sociaal beleid verstrekken.
 - b. Jaarlijks zal de werkgever aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde en te voeren algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling, ontslag en werkoverleg, voor zover dit laatste is ingevoerd.
 - c. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleggen op welke wijze en in welke mate deze feitelijke gegevens zullen worden verstrekt.
9. Bedrijvenwerk
- a. Indien partij ter andere zijde, de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever t.b.v. het onderhouden van de contacten door de vakvereniging met haar leden in de onderneming, daartoe de mogelijkheden verlenen.
 - b. De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van haar leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (zgn. bedrijvenwerk).
 - c. De werkgever kan de dienstbetrekking van een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig aan hem bekend is, niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij deze functie niet zou hebben bekleed.
 - d. In beginsel worden vergaderingen van de in lid b bedoelde leden van de vakvereniging buiten werktijd gehouden. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
 - e. De in lid b bedoelde bestuursleden kunnen in een door de werkgever vast te stellen bedrijfsruimte buiten werktijd contacten hebben met de leden en de bezoldigde bestuurders van de vakvereniging.
 - f. De in lid b bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.
 - g. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de werknemers, bedoeld in lid b en de leden van hun organisatie nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik worden gemaakt; alvorens hiervan gebruik wordt gemaakt dient overleg te worden gepleegd met een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris.
 - h. Indien voor één of meer leden, bedoeld in lid b contact met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging binnen werktijd noodzakelijk is, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden.

Daartoe zal (zullen) het (de) betrokken bestuurslid (-leden) of de bezoldigde bestuurders van de vakvereniging tijdig contact opnemen met de werkgever of een daartoe door hem aangewezen functionaris.

- i. Een vakbondskaderlid zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden enz.
 - j. Een vakbondskaderlid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
 - k. Een vakbondskaderlid dat meent, dat zijn werkgever in strijd met het bepaalde onder i en j handelt, kan een beroep doen op de Vaste Commissie. Indien de Vaste Commissie in geval van ontslag aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak heeft gedaan wordt het eventuele ontslag opgeschort tot de Vaste Commissie uitspraak heeft gedaan.
 - l. In geval van ontslag wegens dringende reden ex art. 7.678 B.W. zal het dienstverband geacht worden niet onderbroken te zijn geweest als de Vaste Commissie van oordeel is, dat het ontslag van het vakbondskaderlid is gegeven omdat hij kaderlid is.
 - m. Onder vakbondskaderlid wordt verstaan: leden van de bondsraad, leden van het bestuur van bedrijfsledengroepen alsmede in grote ondernemingen, leden van sectiebesturen vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep en eventuele werknemersleden van de vakbondsdelegatie.
10. Ingeleende arbeidskrachten
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Wanneer het aantal ingeleende arbeidskrachten meer bedraagt dan 10% van het totale personeelsbestand van de onderneming en de inleenperiode meer dan twee kalenderweken beslaat, is toestemming vereist van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
Ingeleende arbeidskrachten zullen worden beloond overeenkomstig de bepalingen van de cao.
11. Werkgelegenheid
1. Overleg op bedrijfstakniveau
Op het niveau van de bedrijfstak zal periodiek, doch tenminste tweemaal per jaar met partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst, overleg worden gevoerd over de sociaaleconomische ontwikkeling in de bedrijfstak op basis van door beide partijen gewenst geachte gegevens. In dat overleg zal met name aandacht worden besteed aan de ontwikkeling op het gebied van de werkgelegenheid.
 2. Overleg op ondernemingsniveau - collectief ontslag
Op het niveau van de onderneming zal de werkgever streven naar continuïteit van de arbeidsverhouding. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van de afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging.
 3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.

- b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV werkbedrijf. c.q. afmelden.
- c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

12. Regeling werkgeversbijdrage:

De werkgever verbindt zich, gedurende de looptijd van deze cao (1 mei 2024 tot 1 oktober 2025), tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

13. Deeltijd

De werknemer kan het advies van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging invoeren indien de werkgever een verzoek tot deeltijd afwijst.

14. Vakbondscontributie

Onder voorbehoud van blijvende toestemming van de Belastingdienst zal de werkgever de medewerkers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging en van partijen

- 1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 3. Zowel partij ter ene zijde als de vakverenigingen verplichten zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van dit contract door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

- 1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
- 4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze tweede werkkring te aanvaarden, indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van inkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5: *Indienstneming en ontslag*

1. Het dienstverband wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.

Tenzij bij de indiensttreding schriftelijk anders is overeengekomen, zullen de eerste twee maanden van elk niet voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband als proeftijd gelden. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd kan eveneens een proeftijd worden overeengekomen, met inachtneming van het volgende:

1. De proeftijd kan maximaal 1 maand duren bij:
 - een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
 - een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken.
2. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij:
 - een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer.
3. Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter mag in het geheel geen proeftijd worden afgesproken.

Is er na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan mag geen proeftijd worden afgesproken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst tenzij de functie waarvoor de nieuwe arbeidsovereenkomst geldt duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist.

2. Indien de combinatie van inleencontract en een tijdelijk dienstverband zich voordoet en werkgever en werknemer de contracten na een periode van 2 jaar tezamen voortzetten, zal sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract gelden dezelfde regels in die zin dat er geen onderscheid in perspectief is op een voortgezet dienstverband tussen uitzendkrachten en tijdelijke krachten.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7.678 en 7.679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst: .
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van:
 - a. één maand als de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - b. twee maanden als de arbeidsovereenkomst vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - c. drie maanden als de arbeidsovereenkomst tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - d. vier maanden als de arbeidsovereenkomst vijftien jaar of langer heeft geduurd.
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7.667 en 7.668 B.W. eerste lid, tenzij het bepaalde in lid 2 van dit artikel van toepassing is.
4. In afwijking van lid 3 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
5. Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6: Arbeidsduur en dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
 - d. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 42 uur gemiddeld per week op jaarbasis, met een roostervrije dienst van 8 uur per vier weken;
 - e. voor chauffeurs bedraagt de arbeidsduur 42,5 uur per week met dien verstande dat over de uren boven de 8 uren per dag de toeslagen zullen worden betaald die vermeld zijn in artikel 9 lid 4;
 - f. de arbeidsduur voor werknemers die zijn belast met het dagelijks onderhoud van de productieapparatuur alsmede grondwinnings- en transportmiddelen, gesteld op het aantal uren dat deze werknemers regelmatig werkzaam plegen te zijn, tot een maximum van 45 uren per week, met

dien verstande dat over de uren boven de 8 uren per dag de toeslagen worden betaald genoemd in artikel 9 lid 4. Deze uren zullen worden meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag.

- g. werknemers van 55 jaar en ouder die niet in ploegdienst werken, zullen hiertoe niet worden verplicht.
2. Iedere werknemer heeft per jaar 104 uur arbeidsduurverkorting (ADV) waardoor de normale arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week op jaarbasis bedraagt. De arbeidsduurverkorting is nader geregeld in artikel 7 van deze cao.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 19.00 uur tenzij de werkgever met de betrokken werknemers overeenkomt dat in het belang van de goede gang van zaken van de werkzaamheden of in het belang van de werknemers, onder inachtneming van de wettelijke voorschriften, van deze werktijden moet worden afgeweken. Indien een afwijkende regeling voor een langere duur dan één maand noodzakelijk is, behoeft deze regeling de goedkeuring van de Vaste Commissie.
b. In 2-ploegdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een middag- of avonddienst is. Voor deze werknemers zal de arbeid in de regel niet vroeger beginnen dan 04.00 uur en niet later eindigen dan 23.00 uur en - indien noodzakelijk - op zaterdag niet later dan 14.00 uur.
c. In 3-ploegdienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
d. Bij arbeid in een continudienst (4-ploegdienst) zullen de uren van aanvang en einde der werktijden in overleg met de betrokken werknemers per bedrijf worden vastgesteld.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een of meer groepen van het personeel zijn betrokken, zal de werkgever, met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden, overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
7. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage III.

Artikel 7: Arbeidsduurverkorting

- A. Roostervrije dagen
 1. Wanneer binnen de onderneming wordt gewerkt met roosters van 40 uur per week, zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging 13 roostervrije dagen of 26 halve roostervrije dagen vaststellen (totaal 104 uur op jaarbasis) hetzij individueel hetzij collectief.
 2. Roostervrije tijd wordt niet vastgesteld op zaterdagen, zondagen en feestdagen zoals bedoeld in artikel 10 lid 1.
 3. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op roostervrije dagen moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betreffende werknemer(s) vervangende roostervrije tijd vastgesteld.

4. Roostervrije tijd kan nimmer in geld worden uitbetaald.
5. Indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is geweest een of meer roostervrije dagen te genieten, worden op jaarbasis maximaal 2 roostervrije dagen op een ander, door de werkgever bepaald, tijdstip aangewezen.
Het maximaal op jaarbasis te compenseren aantal roostervrije dagen kan hoger zijn dan twee indien roostervrije tijd is vastgesteld in de vorm van twee of meer aaneengesloten roostervrije dagen. In dat geval blijft de werknemer die op het tijdstip van genieten daarvan arbeidsongeschikt is recht behouden op de helft van de dientengevolge niet door hem genoten dagen. Ook in dit geval worden deze compensatiedagen vastgesteld op een door de werkgever aan te wijzen tijdstip.

B. Flexibele roosters

1. In afwijking van het bepaalde onder A kan binnen een onderneming, in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, gewerkt worden met flexibele roosters. Aldus overeengekomen roosters dienen ter kennis gebracht te worden van de Vaste Commissie. Flexibele roosters dienen te voldoen aan de hieronder genoemde randvoorwaarden.
2. De individuele arbeidsduur kan per dag maximaal 10 uur en per week minimaal 30 uur, en maximaal 50 uur bedragen.
3. Over een aaneengesloten periode van 13 weken dient de individuele arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week te bedragen.
4. Bij flexibele roosters gelden uren die buiten het geldende rooster liggen als overuren.
5. Bij flexibele roosters ligt de werktijd tussen 07.00 en 19.00 uur gedurende de eerste 5 werkdagen van de week.
6. Binnen de randvoorwaarden zoals vermeld onder B 2, 3, 4 en 5 van dit artikel, kunnen ook uren op zaterdag tussen 07.00 en 13.00 uur deel uitmaken van het rooster, met dien verstande dat een werknemer op maximaal 13 zaterdagen per jaar ingeroosterd kan zijn. Vaststelling van een zodanig rooster behoeft de instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. In ondernemingen waar geen ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging is, worden de vakverenigingen uitgenodigd voor overleg, mits de werknemers die het aangaat dat wenselijk achten.
7. Over de gewerkte uren op zaterdag wordt een toeslag van 50% betaald.
8. Na goedkeuring van de Vaste Commissie kan worden afgeweken van het bepaalde in B 2 van dit artikel.

Artikel 8: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. Functiegroepen en salarisschalen
 - a. Indien in individuele ondernemingen de functies van werknemers zijn gewaardeerd op basis van functiewaardering, zullen de indeling in functiegroepen en de daarbij behorende salarisschalen geschieden conform de toegekende punten en de daarbij behorende loongroepen. Deze indeling en salarisschalen zullen als bijlage aan de cao worden toegevoegd en geacht worden daarvan een integrerend deel uit te maken.
 - b. Indien de functies van de werknemers niet op individuele basis van functiewaardering zijn gewaardeerd, geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimumkarakter dragen, zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

2. Functiejaarschaal
 - a. De werknemers worden beloond volgens de periodiekschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
 - b. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.
 - c. Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
3. Tijdelijke waarneming
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 6 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken.
 - c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
4. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 - a. Op eigen verzoek
 1. Werknemers die op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden (zoals reorganisatie, sanering e.d.) in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
 3. Het bepaalde onder de leden b.1 en b.2 van dit artikel kan alleen toegepast worden met instemming van de vakorganisaties.
- c. Bij functiewaardering
1. De werknemer die door toepassing van het ORBA-systeem (systeemhouder AWWN) in een lager ingedeelde functie valt, wordt in de overeengekomen lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de indeling in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande reden van een werknemer die in de periodiekenschaal valt, wordt de werknemer in de juiste schaal op het naast hogere salaris ingedeeld. Indien de werknemer door deze indeling de uitloop tot het maximale salaris in de oude schaal verliest, zal door middel van passende scholing (wederzijdse inspanningsverplichting van werkgever en werknemer) de werknemer in principe als eerste voor herplaatsing in aanmerking komen bij gebleken geschiktheid voor een functie op het oude salarisoniveau. De werknemer die geen inspanningsverplichting aangaat, verliest het perspectief.
 3. Bij indeling in een lagere salarisschaal om de in het eerste lid bedoelde reden van een werknemer die aan het eind van de periodiekenschaal zit wordt het bij de nieuwe, lagere indeling behorende salaris toegekend waarbij als compensatie van het inkomensverlies een aanvulling in de vorm van een PT wordt verstrekt. Deze PT deelt in alle toekomstige cao-ontwikkelingen.
6. Uitvoeringsbepalingen
- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
 - b. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
7. Beroepsprocedure
- Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging die partij is ter andere zijde en waarbij hij is aangesloten.

In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever aanwezig zijn.
De deskundigen van de werkgever en de vakvereniging doen ter zake een bindende uitspraak.

3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe functiewaarderingsdeskundige.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 9: Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen
De salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een betalingsperiode (maand of 4 weken). Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
 - a. Indien in een stelsel van twee of meer elkaar afwisselende ploegen wordt gewerkt, wordt over het normale salaris een toeslag betaald van:
 - 10% over de werktijd gelegen tussen 06.00 en 22.00 uur gedurende de eerste 5 werkdagen van de week;
 - 25% over de werktijd gelegen tussen 22.00 en 06.00 uur vanaf maandag 00.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur.
 - b. Afbouwregeling ploegentoeslag
Indien een werknemer door bedrijfsomstandigheden of lichamelijke gebreken op voorschrift van een bedrijfsarts of daarmee gelijk te stellen arts na minimaal 1 jaar ploegendienst wordt overgeplaatst naar een dagdienst of een lager betaalde ploegendienst, ontvangt hij het volgende inkomen:
 1. een werknemer die ten tijde van de overplaatsing 2 jaar of minder verwijderd van de pensioengerechtigde leeftijd is, ontvangt dezelfde ploegentoeslag als hij in de verlaten ploegendienst genoot;
 2. een werknemer die jonger is dan onder sub 1 vermelde leeftijd en langer dan 3 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing.

Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst plus gedurende:
2 perioden: 80%;
1 periode: 60%;
1 periode: 40% en
1 periode: 20% van de oude ploegentoeslag;
 3. een werknemer die jonger is dan de onder sub 1 vermelde leeftijd en langer dan 5 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing.

Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst plus gedurende:

- 3 perioden: 80%;
- 2 perioden: 60%;
- 2 perioden: 40% en
- 2 perioden: 20% van de oude ploegentoeslag.

Bij toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

4. Voor werknemers van 57 jaar en ouder, die ten minste 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest en die door bedrijfsomstandigheden of door medische indicatie definitief worden overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, zal indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijven.

3. Vergoeding voor consignatie

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch of per semafoon thuis bereikbaar moet zijn, ontvangt een toeslag:
 - berekend over het maandschaalsalaris en per dag van 0,75% op werkdagen, 1,5% op zaterdag, zondag alsmede op de feestdagen genoemd in artikel 10 lid 1 der cao;
 - en berekend over het periodeschaalsalaris en per dag van 0,81% op werkdagen, 1,63% op zaterdag, zondag alsmede op de feestdagen genoemd in artikel 10 lid 1 der cao.

Voor werknemers die per etmaal acht uur of meer in consignatie zijn, bestaat recht op de volledige dagvergoeding. Voor werknemers die per etmaal minder dan acht uur in consignatie zijn, dient de vergoeding te worden vastgesteld naar rato van het aantal werkelijke consignatie-uren ten opzichte van het maximale aantal consignatie-uren dat in het betreffende etmaal mogelijk is.

De consignatiedienst op werkdagen kan maximaal 16 uur bedragen.

Voor geconsigneerde werknemers die worden opgeroepen voor werkzaamheden, is een minimumbetaling vereist van een 1 uur overwerk.

De afbouwregeling ploegentoeslag conform artikel 9 lid 2b wordt met ingang van 1 januari 2011 van overeenkomstige toepassing op de structurele consignatiediensten.

- b. De geconsigneerde werknemer die niet direct beschikbaar is, verbeurt elke aanspraak op vergoeding.

4. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de navolgende regeling.
 - Overwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen, doch is indien de goede gang van zaken van het bedrijf het noodzakelijk maakt, voor werknemers tot 55 jaar verplicht.
 - Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid verband houdende met de functie van de betrokken werknemer, verricht gedurende ten hoogste een kwartier per dag, onmiddellijk voor of na het normale dienstrooster.
- b. Overuren kunnen worden gecompenseerd door vrije tijd mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en het tijdstip van opneming van deze compenserende vrije uren wordt vastgesteld in overleg met de werkgever.
- c. Indien wordt overgewerkt zal over de gewerkte uren een toeslag worden betaald van:
 - 25% voor arbeid van maandag t/m vrijdag, verricht tussen 06.00 en 20.00 uur;
 - 50% voor arbeid van maandag t/m vrijdag, verricht tussen 20.00 en 06.00 uur; □ 100% voor arbeid op de feestdagen genoemd in art. 10.

- d. Over de op zaterdag vanaf 00.00 uur tot zondag 24.00 uur gewerkte uren, ongeacht of het arbeid in een ploegenstelsel dan wel overwerk betreft, worden over de gewerkte uren de volgende toeslagen betaald:
 - a. op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur: 50%
 - b. op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur: 100%
5. De werknemer die ten gevolge van overwerk (inclusief reistijd) een aantal slaapuren derft (waarmee bedoeld zijn de uren tussen 23.00 uur 's avonds en 07.00 uur 's morgens en daardoor geen rusttijd van minimaal 8 uur tot de volgende dienst zou hebben), kan die dag evenveel uren later opkomen als hij slaapuren gedeefd heeft. De hierdoor verlette roosteruren worden normaal doorbetaald.
6. Indien in een overlapdienst wordt gewerkt zal aan de werknemer over zijn normale loon of tarief voor alle door hem gewerkte uren een toeslag worden betaald van:
 - 6% wanneer de middagschaft collectief wordt genoten (semi-overlapdienst),
 - 10% in het geval dat de middagschaft wisselend wordt opgenomen.In het algemeen zal deze arbeid niet voor 07.00 uur beginnen en niet na 18.00 uur eindigen. Voor afwijkingen hiervan dient de goedkeuring van de Vaste Commissie te worden verkregen.
7. Voor parttime werknemers is sprake van overwerk en overwerkvergoeding wanneer zij arbeid verrichten op uren buiten het voor hen geldende rooster.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en 27 april als de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag. Eenmaal per 5 jaar (de zgn. lustrumjaren zoals 2015 en 2020) geldt 5 mei (Bevrijdingsdag) ook als een feestdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt, behalve voor zover het betreft:
 - a. het volgens dienstrooster verrichten van arbeid bij toepassing van een meerploegenstelsel;
 - b. het stoken, regelen of afsluiten van drooginrichtingen;
 - c. dringende herstelwerkzaamheden en in het algemeen;
 - d. alle werkzaamheden die geen uitstel gedogen alsmede die, welke op last van of vanwege de overheid ook op zondag en op de feestdagen genoemd in lid 1, moeten worden verricht.In bovengenoemde gevallen zal - indien mogelijk - overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden.
4. Indien niet behoeft te worden gewerkt op een op maandag t/m vrijdag vallende feestdag, wordt het inkomen doorbetaald met uitzondering van de reiskostenvergoeding.
5. Indien in overmachtssituaties wel moet worden gewerkt op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, wordt op een ander tijdstip vrijaf - met behoud van inkomen - gegeven, even lang als op de feestdagen werd gewerkt.
6. Voor werknemers in een 2-, 3- of 4-ploegenstelsel geldt:
 - indien volgens rooster gewerkt moet worden op feestdagen die op zaterdag of zondag vallen, ontvangen zij extra per gewerkt uur 1,16% van het maandinkomen, c.q. 1,26% van het periodeinkomen;
 - indien volgens rooster gewerkt moet worden op feestdagen die op maandag tot en met vrijdag vallen, wordt voor deze uren op een ander tijdstip vrijaf gegeven (mits het bedrijfsbelang dit toelaat)

en ontvangen zij extra 0,58% van het maandinkomen c.q. 0,63% van het periode-inkomen per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

Artikel 11: Geoorloofd verzuim

Indien de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen wordt in de aangegeven termijnen van verlof het maand- of periode-inkomen doorbetaald, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever het verzuim meldt en hij de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende een halve dag of dienst en
 - b. bij zijn huwelijk: gedurende 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: gedurende 1 dag;
 - d. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, bij 25-jarig huwelijksfeest van een der (pleeg)kinderen, bij 25-, 40-, 50-jarig (en voortgaande decennia) huwelijksfeest van de ouders, schoon- of pleegouders: gedurende 1 dag;
 - e. bij 25- en 40-jarig dienstverband: gedurende 1 dag;
 - f. voor het doen van een vakexamen met een erkend diploma, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van het bedrijf is: gedurende 1 dag;
 - g. werkgever zal wanneer de werkzaamheden dit toelaten, werknemers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van loon toestaan voor:
 - het deelnemen aan de door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
 - het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in statuten of huishoudelijk reglement van hun organisatie genoemde organen.
 - h. bij bevalling van de partner: gedurende 5 dagen;
 - i. bij het overlijden van de partner of één der inwonende kinderen: vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van 7 dagen. Hiervan kunnen 2 dagen op een later moment worden opgenomen;
 - j. bij overlijden van inwonende ouders of schoonouders: vanaf het overlijden tot en met de van de uitvaart met een maximum van 3 dagen;
 - k. bij overlijden van (pleeg)ouders of schoonouders, eigen (pleeg)kinderen en aangehuwde kinderen niet onder k. of l. genoemd: gedurende 1 dag alsmede 1 dag bij de uitvaart;
 - l. bij de uitvaart van broer, zuster, zwager, schoonzuster, beider grootouders, kleinkinderen: gedurende 1 dag;
 - m. bij bezoek aan (huis)arts of tandarts: maximaal 2 uur;
 - n. bij bezoek aan een specialist voor onderzoek: de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - o. wanneer de werknemer ter vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting deze persoonlijk en niet in zijn vrije tijd kan nakomen: gedurende een korte - door de werkgever naar billijkheid te bepalen - tijdsduur.
3. In zeer bijzondere gevallen kan door de werkgever van de bepalingen in lid 2 in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.
4. Als er in de in lid 2 genoemde gevallen ook recht op verlof bestaat op grond van de Wet arbeid en zorg, geldt dat dit verlof bij de in lid 2 genoemde gevallen is inbegrepen.
5. Als er in de in lid 2 genoemde gevallen sprake is van een huwelijk wordt daar ook onder begrepen een geregistreerd partnerschap.

Artikel 12: Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt parallel met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar de volgende aanspraak op vakantie met behoud van zijn periode- of maandinkomen:
 - a. werkzaam in de dag-, twee- en drieploegendienst aanspraak op 20 maal 8 uur wettelijke, en 4 maal 8 uur bovenwettelijke vakantie (totaal 192 uur).
 - b. werkzaam in de continudienst of als stoker 20 maal 8 uur wettelijke, en 5 maal 8 uur bovenwettelijke vakantie (totaal 200 uur). recht op een vakantie met behoud van loon van 25 maal 8 uur (200 uur).
 - c. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, vindt berekening van de vakantierechten naar rato plaats.
 - d. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het tegoed afgeboekt als de werknemer volgens dienstrooster had moeten werken.
3. Opnemen aaneengesloten vakantie
 - het tijdstip van opnemning van de aaneengesloten vakantie wordt jaarlijks in de eerste helft van januari per fabriek vastgesteld tussen werkgever en werknemer;
 - opnemning zal geschieden in de maanden juli, augustus of september, tenzij tevoren tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen;
 - de duur der aaneengesloten vakantie bedraagt in de regel drie weken.
 - na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan de werkgever bepalen dat de aaneengesloten vakantie moet worden opgenomen gedurende de periode waarin de onderneming gesloten is.
4. De resterende vakantierechten dienen als snipperdagen/-diensten of uren te worden beschouwd en als zodanig te worden genoten, met dien verstande dat:
 - door de continuwerker ten hoogste één dienst op zaterdag en één dienst op zondag kan worden genoten;
 - door de werkgever voor de gezamenlijke werknemers na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging per vakantiejaar maximaal 3 collectieve snipperdagen/-diensten kunnen worden aangewezen;
 - de dan nog resterende snipperdagen/-diensten door de werknemer in overleg met de werkgever worden vastgesteld;
 - ingeval de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, de na aftrek van de vaste snipperdagen/-diensten overblijvende snipperdagen/diensten in de eerste plaats gereserveerd zullen worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie ingeval een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op een aaneengesloten vakantie van 3 weken en hij ook niet voldoende rechten heeft op bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten vakantie.
5. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar.
 - a. een ononderbroken dienstverband hebben van ten minste 25 resp. 40 jaar hebben recht op 8 uren resp. 24 uren extra bovenwettelijke vakantie met behoud van loon;
 - b. de leeftijd hebben bereikt van 45, 50, 55, 60, 62, 63 en 64 jaar hebben recht op 8, 16, 24, 32, 40, 48 en 56 uren extra vakantie met behoud van loon.Het is niet toegestaan de regelingen sub a en b gecombineerd toe te passen.
6. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 16 dan wel 17 jaar zijn hebben recht op 24 uren extra bovenwettelijke vakantie met behoud van loon en zij die op dat tijdstip 18 jaar zijn hebben recht op 8 uren extra bovenwettelijke vakantie met behoud van loon.

7. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer vaste snipperdagen of erkende christelijke feestdagen, als bedoeld in artikel 10, zullen deze dagen niet als vakantiedagen worden aangemerkt en op een ander door de werkgever aan te wijzen tijdstip alsnog kunnen worden genoten.
8. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. Met uitzondering van het onder b. bepaalde verwerft de werknemer geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - b. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 BW, vindt opbouw van vakantierechten in ieder geval plaats in de volgende gevallen:
 - bij naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - bij het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
9. Recht op vakantie- en snipperdagen bij beëindiging arbeidsverhouding
 - a. Voor elke vakantie- en/of snipperdag wordt een vergoeding betaald in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, op het tijdstip van beëindiging der arbeidsverhouding.

Als de werknemer meer vakantie- of snipperdagen heeft opgenomen dan waar hij aanspraak op had, worden de te veel opgenomen dagen op de eindafrekening in mindering gebracht.
 - b. Bij de berekening van de vakantie waarop een werknemer recht heeft, zal voor de toepassing van het onder a gestelde het dienstverband over het lopende vakantiejaar als basis gelden.

Behoudens dit geval zal in geen enkel ander geval het recht op vakantie door uitbetalen van de vergoeding in geld worden vervangen.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie die hem conform het bepaalde sub a is uitbetaald.
10. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.
11. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever in het bezit te stellen van de onder lid 9 sub c genoemde verklaring(en), als hij aanspraak wil maken op vakantie zonder behoud van loon voor de duur van de vakantie die hem door zijn vorige werkgever is uitbetaald.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. De werknemer die op 30 juni van een jaar in dienst is van de werkgever ontvangt met de betaling van het inkomen over de maand juni een bedrag als vakantietoeslag van 8% van 12 x het maandinkomen of 13 x het periode-inkomen over de maand juni, mits de werknemer vanaf 1 juli van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, met inachtneming van een minimum van € 2279, 68 bruto. Bij de berekening van de vakantietoeslag zullen de structurele overwerkuren, als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub f, worden meegenomen.
2. De werknemer die niet vanaf 1 juli van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd.
3. Indien het dienstverband van een werknemer na 30 juni verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste maandbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen, in evenredigheid met de diensttijd na 30 juni.

4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, zal de werknemer desgewenst een voorschot op de hem toekomende vakantietoeslag worden uitgekeerd in het geval van reservering van zijn vakantiebestemming.

Artikel 14: Eindejaarsuitkering

1. Voor iedere maand die de werknemer gedurende het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, verkrijgt hij recht op een eindejaarsuitkering van 3% van zijn inkomen over die maand, dan wel van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van overwerkverdiensten en vakantietoeslag.
2. De verworven uitkering zal aan het einde van elke kalenderjaar aan de werknemer worden uitbetaald.
3. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdeling, gratificatie- of andere periodieke uitkeringen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel, met eerstgenoemde uitkeringen verrekend, dan wel geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 15: Bovenwettelijke regeling bij arbeidsongeschiktheid en werktijdverkorting

1. Bovenwettelijke ziekengeldregeling
Bij verzuim van de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zijn de controle- en sanctievoorschriften van toepassing zoals deze binnen de onderneming zijn vastgesteld en kenbaar gemaakt aan werknemers.
Het verzuim wordt door de werkgever tijdig aan de arbodienst c.q. uitvoeringsinstelling gemeld. Indien de werknemer door de arbodienst c.q. uitvoeringsinstelling als arbeidsongeschikt wordt aangemerkt, dient de werkgever gedurende de eerste 52 weken van de voor de werknemer geldende wettelijke periode het loon waar de werknemer conform de wet recht op heeft aan te vullen tot 100% van het maand- c.q. periode - inkomen. Gedurende de daaropvolgende 52 weken is de aanvulling tot 85% bij volledige arbeidsongeschiktheid en tot 100% bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt is de geldende wettelijke periode 13 weken. Indien deze wettelijke periode gewijzigd wordt, geldt de gewijzigde periode.

2. Bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering
Een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA zal bij volledige arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste uitkeringsdag tot maximaal één jaar door de werkgever worden aangevuld tot 100% van het maand- c.q. periode-inkomen. Dit geldt niet als de arbeidsovereenkomst is geëindigd na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Indien sprake is van een samenloop tussen de transitievergoeding en de bovenwettelijke ontslaguitkering zal het hoogst berekende bedrag als bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering worden uitgekeerd.
3. De werkgever behoudt zich het recht voor bij gebleken opzet of roekeloosheid van de betrokken werknemer, het ontstaan c.q. voortduren van de arbeidsongeschiktheid tot gevolg hebbend, de in de voorgaande leden genoemde aanvullingen in te trekken.
4. Indien een werknemer met een arbeidsongeschiktheidsuitkering het werk hervat maar niet lang daarna weer uitvalt (binnen 6 maanden na werkhervatting) door omstandigheden die een duidelijk causaal verband hebben met de eerdere arbeidsongeschiktheid kan de werkgever aan de Vaste Commissie de vraag voorleggen of in alle redelijkheid dan opnieuw de 2-jarige aanvullingsperiode

moet gelden of dat in dat geval de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van bovengenoemde periode van twee jaar moeten worden samengesteld. Dit onverminderd het wettelijk recht van de werknemer op loondoorbetaling.

5. Werknemers bouwen in hun tweede jaar van ziekte 100% pensioen op volgens de regels van het pensioenreglement.
6. **Bovenwettelijke WW-regeling**
Een WW-uitkering op grond van verkorting van de normaal geldende arbeidsduur zal door de werkgever worden aangevuld tot 100% van het maand- c.q. periode-inkomen een termijn van 8 weken.
Bij verlenging van de vergunning tot werktijdverkorting kan de regeling als hier bedoeld overeenkomstige toepassing vinden.
7. Conform de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid komt de WGA (werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) premie in gelijke delen voor rekening van de werkgever en werknemer. De premie komt gedurende de looptijd van deze cao (1 mei 2024 tot 1 oktober 2025) volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 16: Uitkering in verband met bevalling, geboorte- en ouderschapsverlof

1. Een werkneemster heeft in verband met haar bevalling recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon gedurende ten minste 16 weken, ongeacht het tijdstip van de bevalling. De ziekengeldperiode kan ingaan vanaf de dag dat de bevalling binnen 6 weken is te verwachten, eventueel later, echter niet later dan vanaf de dag dat de bevalling binnen 4 weken is te verwachten. Een en ander conform de wettelijke regeling en de richtlijnen van de van toepassing zijnde uitvoeringsinstelling.
2. **Geboorteverlof**
Wanneer medewerker gebruik maak van de wettelijke regeling aanvullend geboorteverlof zal werkgever gedurende maximaal 5 weken een aanvulling verstrekken van 30% van het loon, tot het maximum van het SV loon.
3. **Ouderschapsverlof**
De werknemer die minstens één jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, kan voor het verzorgen van kinderen tot 8 jaar onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Dat kan voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden. Het totale verlof bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 13 weken.
Werknemers die gebruik willen maken van deze (wettelijke) regeling dienen dat ten minste twee maanden voor de ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever mede te delen.
4. **Pensioenopbouw tijdens verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg**
Tijdens periodes van langdurig zorgverlof, aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) zal de pensioenopbouw op basis van 100% worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfstakpensioenfonds Bouw.

Artikel 17: Vrije tijd voor oudere werknemers

1. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt in het kader van het beleid inzake duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt :
 - 59-jarigen: 8 uren per kwartaal;
 - 60-jarigen: 12 uren per kwartaal;
 - 61-jarigen: 16 uren per kwartaal.

Bovenstaande staffel wordt per 1 juli 2018 vervangen door onderstaande staffel:

- 60-jarigen: 8 uren per kwartaal;
- 61-jarigen: 12 uren per kwartaal;
- 62-jarigen: 16 uren per kwartaal.

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald.

Aanspraken die op 30 juni 2018 al bestaan worden gerespecteerd.

Tijdig voor het begin van ieder kalenderkwartaal geeft de werknemer aan de werkgever te kennen of hij gedurende dat kwartaal van de regeling gebruik zal maken. In bevestigend geval zal met de werkgever worden overlegd op welke wijze de regeling zal worden toegepast. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder compensatie. Werken op vrije uren volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

2. Aan de werknemer zal in het jaar direct voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven gedurende maximaal 5 dagen, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
3. Vierdaagse werkweek
Met ingang van 1 januari 2024 kunnen medewerkers die voldoen aan de voorwaarden gebruik maken van de vierdaagse werkweek (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) zoals beschreven in de bijlage.

Artikel 18: Vergoedingen

1. Reisvergoeding en vergoeding voor gebruik eigen vervoermiddel
Indien de arbeid verricht moet worden op een steenfabriek welke van de woonplaats van de werknemer af - of langs de kortste weg gemeten door de werkgever - redelijkerwijze bezwaarlijk kan worden bereikt, zal:
 - a. indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer, de reiskosten daarvan volgens de goedkoopst mogelijke reisvoorwaarden voor rekening van de werkgever komen;
 - b. indien naar het oordeel van de werkgever voor het woon-/werkverkeer gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, zal de werknemer door de werkgever een vergoeding worden toegekend, voor maximaal 60 km per opkomst op basis van de kortste route. De vergoeding is 19 eurocent per kilometer en wordt per 1 september 2024 verhoogd naar 23 eurocent per kilometer.
2. Bedrijfskleding
De werkgever zal de werknemer, na beëindiging van diens proeftijd, in het bezit stellen van bedrijfskleding (kiel en broek of overall) en veiligheidsschoenen, te vervangen naar behoefte. Aan werknemers die veel in de buitenlucht moeten werken zal doorwerkkleding worden verstrekt. Alle kleding en schoeisel blijft eigendom van de onderneming.
3. Reisuren
Werknemers die tijdelijk op een andere locatie werkzaam zijn en daardoor een langere reistijd hebben, ontvangen daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding zal worden geregeld in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 19: Re-integratie van arbeidsongeschikten

- a. Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad of Bedrijfscommissie en in consultatie met de arbodienst, nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de fysieke vereisten van betreffende functies;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functies parttimers te hebben;
 - de mogelijkheid van ergonomisch/organisatorische aanpassingen.
- c. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrijkomen, in principe vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- d. Onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt verstaan: degenen die door een handicap niet meer in staat zijn om fulltime of in deeltijd passende arbeid te verrichten.
- e. Wanneer iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal in overleg met de arbodienst/uitvoeringsinstelling worden vastgesteld of hij/zij in een der genomineerde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is, zal in overleg met betrokkene gezocht worden naar een andere oplossing, binnen of buiten het bedrijf.
- f. Herplaatsing vindt plaats tegen het bij de betreffende functie behorende schaaalsalaris aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude salaris. Deze persoonlijke toeslag maakt deel uit van het salaris. Eventuele uitkeringen en aanvullingen kunnen met het salaris verrekend worden.
- g. Second Opinion
De loondoorbetaling voor en tijdens de aanvraag van een second opinion komt voor rekening van werkgever mits er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin ook daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Wordt er geen arbeid meer verricht dan betaalt werkgever (de aanvulling op) het loon door tijdens de eerste 104 weken van ziekte. De aanvraag voor een second opinion dient vinnen een termijn van 2 weken na de beslissing van de Arbodienst c.q. het uitvoeringsorgaan te geschieden.

Artikel 20: Afwijking

Afwijking van de cao alsmede van de bijlagen is slechts toegestaan na verkregen toestemming van de Vaste Commissie.

Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen

Indien in gevallen van bijzondere economische en sociale omstandigheden van algemene aard voor het gehele Nederlandse bedrijfsleven één der partijen tijdens de duur dezer overeenkomst wijzigingen in het salaris noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden overleg te plegen en moeten wijzigingsvoorstellen bij de wederpartij per aangetekend schrijven worden ingediend.

Indien dit overleg niet tot overeenstemming heeft geleid, doet een arbitragecommissie die door partijen wordt benoemd, terzake een bindende uitspraak.

Artikel 22: Vaste Commissie

1. Er is een Vaste Commissie bestaande uit 4 leden, die voor de helft worden aangewezen door partij ter ene zijde en voor de helft door partij ter van andere zijde.

2. De Vaste Commissie heeft tot taak:
 - a. het geven van adviezen, de oordelen en de toestemmingen alsmede het goedkeuren c.q. vaststellen van de regelingen en besluiten die worden bedoeld in de artikelen 6, 7, 8, 9, 19 van deze cao;
 - b. het geven van een bindende uitleg aan bepalingen van deze overeenkomst;
 - c. het oordelen in een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de uitleg van de cao c.q. reeds geëxpireerde cao, of over het niet, niet behoorlijk of niet juist naleven van bepalingen van deze cao.
3. Van een geschil als bedoeld in het vorige lid is pas sprake indien, zulks ter beoordeling van de Vaste Commissie, blijkt dat de bij het geschil betrokken partijen redelijkerwijze alles in het werk hebben gesteld om tot overeenstemming of een minnelijke regeling te komen. Lukt dit niet, dan kunnen beide partijen gezamenlijk de Commissie bevoegdheid geven het geschil als goede mannen naar de redelijkheid en billijkheid bij wege van bindend advies te beslechten. Hierbij geldt als voorwaarde dat zowel de werkgever als de werknemer zich vooraf verbindt om de uitspraak van de Vaste Commissie als bindend advies te aanvaarden. Blijft een gezamenlijke opdracht tot beslechting bij wege van bindend advies uit dan kan het geschil ter beslechting aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.
4. De werkwijze van en procedure bij de Vaste Commissie zijn vastgelegd in een reglement dat als bijlage IV in deze cao is opgenomen.

Artikel 23: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2024 en eindigt per 1 oktober 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Vereniging Koninklijke Nederlandse
Bouwkeramiek te Velp

FNV te Utrecht

CNV

BIJLAGE I: Referentiefuncties baksteenindustrie

Functiegroep	Productie	Kwaliteit	Techniek	Logistiek	Overig
II 24.5 - 45					
III 45.5 - 66	01.01 Productiemedewerker A (57)			04.01 Heftruckchauffeur/ medewerker tasveld (52)	
IV 66.5 - 87	01.02 Productiemedewerker B (76)			04.02 Expeditiemedewerker (74)	05.01 Administratief medewerker verkoopbinnendienst (74)
V 87.5 - 108	01.03 Productiemedewerker C (94)	02.01 Laborant (97)			
VI 108.5 - 129	01.04 Productiemedewerker D (113)		03.01 Mechanisch monteur A (116) 03.02 Electromonteur A (117)	04.03 Logistiek administratief medewerker (111)	05.02 Secretarieel/administratief medewerker (127)
VII 129.5 - 150			03.03 Mechanisch monteur B (143) 03.04 Electromonteur B (144)	04.04 Teamleider Expeditie/tasveld (141)	05.03 Medewerker Financiële administratie (144)
VIII 150.5 - 171		02.02 Functionaris Kwaliteit/proces (156)	03.05 Onderhoudscoördinator (159)		05.04 Commercieel medewerker verkoopbinnendienst (154) 05.05 Managementassistent (162)
IX 171.5 - 192					

BIJLAGE II: Salarissen

A. Indeling in loongroepen

In Loongroep bevinden zich de functies die volgens het ORBA-systeem zijn gewaardeerd met

I	0	-	24	punten ORBA
II	24,5	-	45	punten ORBA
III	45,5	-	66	punten ORBA
IV	66,5	-	87	punten ORBA
V	87,5	-	108	punten ORBA
VI	108,5	-	129	punten ORBA
VII	129,5	-	150	punten ORBA
VIII	150,5	-	171	punten ORBA
IX	171,5	-	192	punten ORBA

B. Salarisschalen

Structurele loonsverhoging

Tijdens de looptijd van deze worden de maandsalarisschalen danwel het "feitelijk" maandsalaris als deze afwijkt van het schaalsalaris als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 mei 2024 met 4,25%
- met ingang van 1 mei 2025 met 3,25%

BIJLAGE III: Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen loon verschuldigd. Het loon wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
3. Het aantal in de cao bepaalde basis-vakantie-uren zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag, of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.
6. Aan de niet partieel leerplichtige werknemer van 17 jaar wordt het recht toegekend gedurende één dag per week met behoud van loon onderwijs te volgen aan een der in het kader van par. 2.a. van de Leerplichtwet 1969 bedoelde onderwijsinstellingen.

BIJLAGE IV: Reglement voor de "Vaste Commissie" ex artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de baksteenindustrie

Artikel 1

De Vaste Commissie bestaat uit 4 leden, die voor de helft worden aangewezen door partij ter ene zijde en voor de helft door partij ter andere zijde.

Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd ten kantore van vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek (KNB) te Velp (correspondentieadres: Postbus 153 6880 AD Velp).

De werkwijze van en de procedure bij de Vaste Commissie voor de behandeling van geschillen als bedoeld in art. 22 lid 2 sub c van de cao is als volgt geregeld

Artikel 2

1. Partijen in een geschil zijn in het algemeen de werkgever en de werknemer(s).
2. Indien één of beide van de bij het geschil betrokken partijen niet is (zijn) georganiseerd bij één van de contractanten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, is de Vaste Commissie onbevoegd, tenzij de niet-georganiseerde partij(en) vooraf schriftelijk heeft (hebben) verklaard zich zonder voorbehoud aan de door de Vaste Commissie te geven uitspraken te zullen onderwerpen en zich dienovereenkomstig te zullen gedragen.

Artikel 3

Een geschil kan slechts bij de Vaste Commissie aanhangig worden gemaakt, indien de eisende partij een werkgever is:

- door KNB als partij ter ene zijde. de eisende partij een werknemer is:
- door de vakvereniging als partij ter andere zijde;

Artikel 4

1. Een verzoek tot het geven van een bindend advies in een ontstaan geschil wordt per aangetekend schrijven bij het secretariaat ingediend. Het verzoek dient een toelichting te bevatten, waarin staat vermeld:
 - a. de feiten en omstandigheden waarop het geschil berust;
 - b. het artikel (de artikelen) van de cao waarop een beroep wordt gedaan;
 - c. de conclusie welke daaruit naar de mening van de eisende partij getrokken moet worden;
 - d. de beslissing welke op grond daarvan van de Vaste Commissie wordt gevraagd;
 - e. opdat de Vaste Commissie kan beslissen of een geschil in de zin van de cao aanwezig is: of overleg door verzoeker over het (de) punt(en) van geschil met de wederpartij heeft plaatsgevonden dan wel althans van de zijde van verzoeker redelijke pogingen zijn aangewend om tot zodanig overleg te geraken, alsmede de redenen waarom naar de mening van verzoeker overeenstemming tussen partijen binnen redelijke termijn niet te verwachten is.

De verklaring(en) bedoeld in artikel 2, lid 2 dient (dienen) in voorkomend geval tegelijk met het hierboven bedoeld verzoek te worden overgelegd. Het secretariaat zendt terstond een exemplaar van de hierboven bedoelde stukken aan de leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie, alsmede per aangetekend schrijven aan de wederpartij in het geschil.

2. Indien naar het oordeel der Vaste Commissie, op grond van het in de toelichting gestelde, niet kan worden aangenomen, dat partijen redelijkerwijze alles in het werk hebben gesteld om een minnelijke schikking te treffen, zonder dat daarbij resultaat werd bereikt, neemt zij aan, dat niet een geschil in de zin der collectieve arbeidsovereenkomst aanwezig is en gaat zij niet tot in behandeling nemen van het verzoek over. Zij geeft hiervan verzoeker bij aangetekend schrijven kennis.
3. De wederpartij is bevoegd binnen veertien dagen na ontvangst der in lid 1 bedoelde stukken zijn zienswijze ter kennis te brengen van de Vaste Commissie door toezending aan het secretariaat van een schrijven, waarin zijn standpunt is uiteengezet en toegelicht.

4. Het secretariaat zendt een exemplaar van het in het vorige lid bedoelde stuk aan de leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie, alsmede per aangetekend schrijven aan de eisende partij.

Artikel 5

Na de uitwisseling van de stukken, bedoeld in artikel 4, kan de Vaste Commissie terstond, dan wel in een later stadium van het geding, hetzij op verzoek van één of beide partijen, hetzij ambtshalve, bepalen dat één of meer van haar leden, door de Vaste Commissie aan te wijzen, in het geschil bemiddelend zal (zullen) optreden, teneinde te pogen binnen een door de Vaste Commissie bepaalde, niet langer dan twee maanden bedragende termijn, een minnelijke schikking tussen partijen te bewerkstelligen.

Artikel 6

1. Indien door geen van de partijen een verzoek als in het voorgaande artikel bedoeld, is gedaan en de Vaste Commissie op voorhand geen aanleiding ziet tot het ambtshalve aanwijzen van bemiddelaars over te gaan, dan wel een poging tot bemiddeling blijkt door de bemiddelaars na afloop van de door de Vaste Commissie gestelde termijn verstrekte mededeling niet is geslaagd, plaatst de Vaste Commissie de behandeling van het geschil op de agenda en geeft zij daarvan, onder vermelding van tijd en plaats van de behandeling, per aangetekend schrijven kennis aan partijen met de mededeling, dat zij het recht hebben aldaar te verschijnen, teneinde nadere toelichting te geven, desgewenst met medebrenging van getuigen en/of deskundigen.
2. De in het vorige lid bedoelde kennisgeving geschiedt met een termijn van tenminste veertien dagen voor de zitting, waarop het geschil zal worden behandeld.

Artikel 7

1. De Vaste Commissie kan, indien zij daartoe op grond van de in artikel 4 bedoelde stukken of van hetgeen door partijen, getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling is verklaard, aanleiding vindt, partijen, getuigen of deskundigen voor het geven van nadere inlichting oproepen.
2. Een dergelijke oproeping geschiedt met een termijn van veertien dagen per aangetekend schrijven.
3. De Vaste Commissie kan bepalen, dat het in het eerste lid gestelde horen van partijen, getuigen en/of deskundigen zal geschieden op een door de Vaste Commissie aan te geven plaats door één of meer harer leden, door haar zelve aan te wijzen.

Artikel 8

1. Tenzij de Vaste Commissie anders bepaalt, zijn partijen bevoegd alle zittingen, behoudens die in de raadkamer en verhoren, het tussen hen aanhangige geschil betreffende bij te wonen. Zij zullen in verband hiermede steeds met een termijn van tenminste veertien dagen van tevoren in kennis worden gesteld van de te houden zittingen en verhoren, die zij zullen kunnen bijwonen. Tussentijdse en eindbeslissingen worden door de Vaste Commissie in de raadkamer genomen.
2. Partijen worden in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van alle stukken, het tussen hen aanhangige geschil betreffende, met inbegrip van de verslagen van door hen niet bijgewoonde zittingen en verhoren, doch met uitzondering van de verslagen van de in de raadkamer gehouden besprekingen.

Artikel 9

1. De leden van de Vaste Commissie zijn ten aanzien van de in de raadkamer gehouden besprekingen tot geheimhouding verplicht.
2. Tevens zijn zij tot geheimhouding verplicht ten aanzien van niet algemeen bekend zijnde gegevens, welke ten gevolge van de behandeling van het geschil en de voorbereiding hiervan te hunner kennis komen.

Artikel 10

1. De Vaste Commissie is slechts bevoegd beslissingen te nemen, indien zij voltallig is of van werkgeverszijde zowel als van werknemerszijde niet meer dan één lid ontbreekt.

2. De Vaste Commissie neemt haar beslissingen met gewone meerderheid van stemmen en slaat daarbij slechts acht op de feiten, welke te harer kennis zijn gekomen uit de in artikel 4 bedoelde stukken, de door partijen, getuigen en deskundigen overgelegde stukken en de bij de mondelinge behandeling(en) gedane verklaringen.
3. De leden van de Vaste Commissie oordelen als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 11

Een lid van de Vaste Commissie, dat verhinderd is een zitting bij te wonen, draagt zorg voor de aanwezigheid van een plaatsvervanger.

Artikel 12

De in dit reglement genoemde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande dat de Vaste Commissie, indien zij van oordeel is dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad, afwijking daarvan kan goedkeuren.

Artikel 13

Partijen kunnen zich bij de Vaste Commissie door gemachtigden laten vertegenwoordigen. Indien één van de leden van de Vaste Commissie als partij, getuige of deskundige rechtstreeks bij een geschil betrokken is, mag deze aan de behandeling daarvan niet deelnemen.

Artikel 14

De Vaste Commissie neemt haar beslissingen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand na de laatste voor partijen toegankelijke zitting. De beslissing is gemotiveerd. De beslissing wordt ondertekend door een lid van partij ter ene zijde en een lid van partij ter andere zijde, onder wie de voorzitter, en per aangetekend schrijven, in afschrift, ter kennis gebracht van partijen bij het geschil.

Artikel 15

1. De Vaste Commissie bepaalt bij haar uitspraak het bedrag van de kosten van partijen alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.
2. Het bepaalde in lid 1 is tevens van toepassing op de kosten, veroorzaakt door het horen van getuigen en deskundigen, die de Vaste Commissie ambtshalve heeft opgeroepen.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden is ten aanzien van niet-georganiseerden in het geschil het bepaalde in lid 1 van overeenkomstige toepassing op de kosten, welke de Vaste Commissie ter zake van het geschil heeft gemaakt.

Artikel 16

De Vaste Commissie kan desgewenst de behandeling van een geschil opschorten, totdat door de eisende partij zekerheid is gesteld voor de kosten van geding.

Werkwijze van en procedure bij de Vaste Commissie, voortvloeiende uit artikel 22 lid 2 subs a en b van de cao is als volgt geregeld.

Artikel 17

1. Ten aanzien van het optreden van de Vaste Commissie ingevolge het bepaalde in artikel 22 lid 2 subs b en sub c van de cao worden bevoegdheden, taken en bepalingen in acht genomen, die in de daar genoemde en in de overige ter zake van belang zijnde artikelen van de cao zijn neergelegd.
2. Overigens regelt de Vaste Commissie haar werkwijze zelf, waarbij zij aansluiting zoekt bij de bepalingen die de behandeling van geschillen aangaat, voor zover dit naar het oordeel mogelijk en nuttig is.

Slotbepaling

Artikel 18

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Vaste Commissie.

BIJLAGE V: Protocollaire- en studieafspraken

Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg.

Periodiek overleg

Cao-partijen starten een periodiek overleg waarin gedurende de looptijd van de cao de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Duurzame inzetbaarheid

Met het oog op een goede balans werk/prive zullen werkgevers concrete voorstellen doen waarbij in ieder geval bovenwettelijke verlofdagen en persoonlijke opleidingsbudgetten worden betrokken.

- Participatiebanen

Conform afspraken in het sociaal akkoord spannen werkgevers zich maximaal in om in de sector participatiebanen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking; in de cao worden overeenstemmende loonschalen opgenomen.

Studiegroep

Werkgevers en werknemers hebben afgesproken dat zij gedurende de looptijd van de cao een paritaire studiegroep samenstellen (50% werkgevers/50% werknemers), die zonder vooringenomen positie en op objectieve basis, bij wijze van advies en ruim voor 1 mei 2023 aan sociale partners voorstellen zal doen met betrekking tot onderwerpen in het sociaal domein waaronder, maar niet uitsluitend, de duurzame inzetbaarheid. Cao partijen hebben afgesproken de studiegroep gedurende de looptijd van de cao 1 mei 2023 -1 mei 2024 voort te zetten en van de cao 1 mei 2024 tot 1 oktober 2025 voort te zetten.

PAWW

Deelname aan de PAWW-regeling is ongewijzigd voortgezet met een nieuwe periode tot november 2027.

Bekendheid vakbonden

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers van de leden beter bekend worden met de betekenis van vakbonden. KNB zal zich inspannen om leden te enthousiasmeren om vakbonden te ontvangen zodat zij zich in de bedrijven kunnen presenteren. Medewerkers die zich op de dag van de presentatie voor minimaal een jaar als vakbondslid aanmelden ontvangen van hun werkgever een vergoeding ter waarde van 3 maanden vakbondslidmaatschap.

Arbocatalogus keramische procesindustrie

CAO partijen onderschrijven het belang van een veilige en gezonde werkplek voor werknemers in de baksteenindustrie en spannen zich ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid gezamenlijk in tot het actualiseren van de bestaande arbocatalogus.

Salarisschaal per 1 juli 2024 per maand (wettelijk minimumloon 21 jaar en ouder)		
Periodieken	% WML	€
1 periodiek	100%	€ 2.389,44
2 periodiek	105%	€ 2.433,72
3 periodiek	110%	€ 2.549,61
4 periodiek	115%	€ 2.665,50
5 periodiek	120%	€ 2.781,39

Salarisschaal per 1 januari 2025 per maand (wettelijk minimumloon 21 jaar en ouder)		
Periodieken	% WML	€
1 periodiek	100%	€ 2.455,81
2 periodiek	105%	€ 2.578,60
3 periodiek	110%	€ 2.701,39
4 periodiek	115%	€ 2.824,19
5 periodiek	120%	€ 2.946,98

BIJLAGE VI: Concept arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De ondergetekenden:

(werkgever) , gevestigd in (*plaats*), aan de (*straat*), (*postcode*)

enerzijds en

(werknemer)

wonende in (*plaats*), aan de (*straat*), (*postcode*)

geboren te (*plaats*), op (*dd-mm-jjjj*)

anderzijds,

zijn met elkaar de volgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

1. Werknemer treedt met ingang van dd-mm-jjjj bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd.
2. De Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse Baksteenindustrie zoals die thans geldt en in de toekomst zal gaan gelden is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.
3. Tevens is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing het bedrijfsreglement/personeelsgids van werkgever. Werkgever behoudt zich het recht voor hierin eenzijdig wijziging aan te brengen als het bedrijfsbelang dat noodzaakt.
4. De eerste maand/twee maanden na indiensttreding geldt/gelden als proeftijd. Ieder der partijen is bevoegd tijdens deze proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
5. Werknemer wordt aangesteld in de functie van (...). In deze functie rapporteert werknemer aan (...).
6. De standplaats van werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (...) zijn, maar werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging eenzijdig aan te brengen als het bedrijfsbelang dat noodzaakt.
7. De overeengekomen werktijd bedraagt (...) uur per week.
8. De functie is ingedeeld in loongroep (...) van de cao. Het aanvangssalaris bedraagt € (...) bruto_ per maand/periode en zal na aftrek van de wettelijke inhoudingen maandelijks/per periode worden uitbetaald.
9. Verder zijn de volgende bijzondere bepalingen overeengekomen:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

Datum:

namens werkgever

de werknemer

Bijlage VII: Voorzieningen voor ouderen

1. Pensioenregeling

Met ingang van 1-1-2015 zijn de vroegpensioenregeling baksteen en de VUBA regeling beëindigd. Met ingang van 1-1-2015 worden alle hierna genoemde pensioenregelingen uitgevoerd en beheerd door Stichting BPF Bouwnijverheid. Vanaf die datum dient waar hierna en in artikel 16 lid 2 Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Baksteenindustrie staat te lezen, Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid gelezen te worden.

- a. Iedere werknemer van 25 tot AOW-gerechtigde leeftijd die in dienst is van een werkgever en wiens functie volgens de ORBA Methode van functievergelijking is gewaardeerd dan wel gezien de aard en het niveau van de werkzaamheden kan worden gewaardeerd met minder dan 192 ORBA - punten is verplicht deel te nemen in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Baksteenindustrie en premie af te dragen conform het bepaalde in het pensioenreglement.
- b. Indien niet wordt deelgenomen in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Baksteenindustrie, is de werknemer zijn premiedeel verschuldigd aan de Verzekeringsmaatschappij, waar in dit geval zijn aanvullende oudedagsvoorziening is ondergebracht.
- c. De werkgever zal deze premies inhouden van het inkomen, dan wel van de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO/AAW of de Werkloosheidswet van de betrokken werknemer.

2. Vroegpensioenregeling

Iedere werknemer, geboren vóór 1 januari 1950 die in dienst is van een werkgever in de baksteen- industrie is verplicht deel te nemen in het Vroegpensioenfonds voor de Baksteenindustrie. Per 1 juli 2001 is deze vroegpensioenregeling ingevoerd met de volgende hoofd- kenmerken:

- de basisleefijd om gebruik te maken van de vroegpensioenregeling is 62 jaar;
- de opbouw van de vroegpensioenuitkering van 75% (tot maximaal 1,5 maal het premie- jaarloon voor de WW) van het gemiddelde brutosalarij vindt plaats tussen 25 en 62 jaar;
- voor werknemers die op 1 juli 2001 bij een werkgever in dienst zijn van de baksteenindustrie en ouder zijn dan 25 jaar en daardoor niet voor de maximale duur van 37 jaar kunnen deelnemen aan de vroegpensioenregeling, is een overgangsregeling getroffen. Hierdoor ontvangen deze werknemers een aanvulling op de vroegpensioenuitkering tot maximaal 75% van het gemiddelde brutosalarij.

3. • Voor de groep 55+ (per 1 januari 2005, dus geboren vóór 1 januari 1950) blijft per 1-1-2006 alles de facto hetzelfde, dus behoud van voorwaardelijk recht overgangsregeling uit de VUBA, opbouw vroegpensioen (VP, zie lid 2 van dit artikel) en een ongewijzigde ouderdomspensioen-regeling. De werkgeverspremie vroegpensioen wordt verlaagd naar 0,4% en de premie voor de VUBAovergangsregeling gaat van 5% naar 5,6%. De premie voor de BPF-ouderdomspensioenregeling blijft enkel ten gevolge van deze voorstellen ongewijzigd. De deeltijdvarianten in de overgangsregeling van 60 en 61 jaar blijven ook gehandhaafd. Onder de 55+ groep vallen BPF- deelnemers en niet BPF-deelnemers.
- Voor de groep 55- (per 1 januari 2005, dus geboren op of na 1 januari 1950) én degenen die na 31-12-2005 in dienst treden wijzigt het als volgt:
 - Regelingen ingevolge VUBA en Vroegpensioen komen te vervallen.
 - In plaats daarvan komt er voor deze groep per 1 januari 2006 een nieuwe verbeterde pensioenregeling. Deze regeling omvat een verlaging van de franchise van € 19.618,- naar € 15.604,- en een verhoging van het opbouwpercentage van 1,75% per dienstjaar naar 2% per dienstjaar.De 55- groep heeft alleen betrekking op BPF-deelnemers.
- Voor de groep 55- met VUBA-garantie (de zgn. gesloten groep ofwel degenen geboren op of na 1 januari 1950 én in dienst op 1-7-2001) komt er een overgangsregeling die inhoudt dat over de achterliggende diensttijd een extra pensioentoekening plaatsvindt, waarbij de over het verleden opgebouwde pensioenen worden opgetrokken tot het fiscaal maximaal mogelijke pensioen (rekening

houdend met een franchise van € 11.354,- en een opbouwpercentage van 2%). De extra aanspraken worden uitsluitend verkregen indien men nog tenminste 15 jaar in de bedrijfstak werkzaam blijft of, indien eerder, bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd. Deze 55- groep betreft ook alleen de BPF-deelnemers. De premie bedraagt 5% en wordt voor het eerst in 2012 geheven. De pensioenaanspraken uit hoofde van deze overgangsregeling zullen zodanig gemaximeerd worden dat na herschikking van de hogere aanspraken voortkomend uit de nieuwe regeling het aldus te bereiken tijdelijk ouderdomspensioen voor de periode tussen 62 en 65 jaar uitkomt op maximaal 75%.

- Partijen besluiten dat aan de eerder genoemde gesloten groep, bestaande uit degenen die geboren zijn op of na 1 januari 1950 én in dienst waren op zowel 1 juli 2001 als op 31 december 2005, een aanvullende pensioentoezegging wordt gedaan, bestaande uit de inkoop van extra aanspraken op vroegpensioen per 31 december 2005. Ter uitvoering van deze aanvullende pensioentoezegging wordt aan het bestuur van de Stichting VUBA verzocht te besluiten om uiterlijk 31 december 2005 ten laste van de reserves van de stichting VUBA een substantieel bedrag in bedoelde zin te bestemmen, een en ander conform een door de Werkgroep Pensioenen Baksteen nader te bepalen verdelingsvoorstel. Aan het bestuur van Stichting Vroegpensioenfonds voor de Baksteenindustrie wordt verzocht dit bedrag aan te wenden voor de inkoop – uiterlijk per 31 december 2005 – van voornoemde extra aanspraken op vroegpensioen. De medewerking van beide fondsen geldt als constitutief vereiste voor deze aanvullende pensioentoezegging. Aan beide fondsbesturen wordt verzocht om uiterlijk 31 december 2005 schriftelijk mede te delen dat zij bereid zijn om mee te werken aan voornoemde overdracht van reserves, die in de balansposities van beide fondsen per 31 december 2005 zal leiden tot een schuld van Stichting VUBA aan Stichting Vroegpensioenfonds voor de Baksteenindustrie respectievelijk een vordering van Stichting Vroegpensioenfonds voor de Baksteenindustrie op Stichting VUBA.

Bijlage VIII: Vierdaagse werkweek (vanaf 1 januari 2024)

Uitgangspunt doelgroep

De regeling is bedoeld voor de volgende doelgroep:

- Een voltijdswerknemer. Indien ploegendienst leidt tot een deeltijdpercentage, wordt dit gelijk gesteld aan voltijd. Het rooster van de voltijdswerknemer is geen grond voor uitsluiting van deze regeling, en
- Een functie heeft die valt onder de cao (maximaal 192 ORBA punten), en
- Direct voorafgaand aan deelname minimaal 10 jaar binnen de branche¹ werkzaam is in de 12 jaar direct voorafgaand aan de deelname.

Medewerker die aan hierboven genoemde voorwaarden voldoet kan vanaf 6 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling.

Deelnemen

Medewerker die wil deelnemen aan de regeling vraagt dit uiterlijk voor 1 november van het lopende kalenderjaar bij de werkgever aan. Daarmee kan de werkgever tijdig met de medewerker bekijken hoe invulling gegeven wordt aan de regeling. Alvorens deze keuze te maken kan de medewerker een gesprek bij de werkgever aanvragen.

Financiering van de dagen

Er vanuit gaande dat een jaar bestaat uit 52 weken, heeft de medewerker, wanneer deze 5 dagen werkt en wil verkorten naar vier dagen, 52 dagen nodig heeft om vier dagen te werken. Naast het inleveren van loon kunnen daarvoor ook vakantiedagen, de (gemiddeld) 6 feestdagen en de bovenwettelijk vakantie dagen ingezet worden (zie onderstaande tabel).

Bij de voltijd werknemer met een afwijkend rooster (anders dan de standaard 5 daagse werkweek), die onder de doelgroep valt, worden de dagen in uren berekend.

Bij de voltijd werknemer werkzaam in een standaard ploegdienstrooster dat leidt tot een deeltijdpercentage en onder de doelgroep valt, worden de dagen in uren berekend, en is de verkorting 20% van de gemiddelde volgens rooster te werken werktijd.

Tabel medewerker die 5 dagen werkt met een 100% dienstverband en dit wil verkorten naar vier dagen werken:

Bron	Aantal dagen in te zetten	Resterende dagen (52)
Salaris	10% = 26	26
Gemiddeld aantal feestdagen ²	6	20
Bovenwettelijk verlof	4	16
Resterend medewerker (1/3)	5,33	10,67
Bijdrage werkgever (2/3)	10,67	0

Medewerker die aan deze regeling deelneemt heeft geen aanspraak op de vrije tijd voor oudere medewerkers in artikel 17.

Als de medewerker gebruik maakt van deze regeling dan is het bedoeld voor het ontzien in aanloop naar de AOW-leeftijd. Hier dienen werkgever en medewerker ook rekening mee te houden, waar het bijvoorbeeld gaat over inzet bij overwerk. Tevens geldt dat medewerkers die gebruik maken van de regeling niet elders betaald werkzaam kunnen zijn.

¹ Het is aan de medewerker om de 10 jaar aan te tonen o.b.v. informatie van het pensioenfonds

² Indien in de betreffende week een feestdag valt wordt geen extra dag uitgeroosterd

Andere financieringsbronnen

Als de medewerker een aanvraag doet, kijkt de werkgever samen met de medewerker naar de individuele situatie.

Het is mogelijk om in plaats van 10% salaris in te leveren, gebruik te maken van de volgende bronnen:

- ADV-uren
- Saldo Tijd voor tijd
- Verloftegoed

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

Cao-partijen zullen de uitwerking van de gemaakte afspraak monitoren én eventueel aanpassen indien de praktijktoepassing hierom vraagt.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

