

# Collectieve Arbeidsovereenkomst

**ROCKWOOL®**

**FNV**

**De Unie**





# Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen: **ROCKWOOL B.V.**  
**te Roermond**

als partij ter ene zijde

en

**FNV te Amsterdam**  
**De Unie te Culemborg**

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor een periode van 15 maanden, ingaande per 1 juli 2016 en eindigende 30 september 2017, te verlengen.

# INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor:

ROCKWOOL B.V.  
te ROERMOND

## ARTIKEL

## OMSCHRIJVING

- |     |                                                |
|-----|------------------------------------------------|
| 1.  | Definities                                     |
| 2.  | Algemene verplichtingen van de werkgever       |
| 3.  | Algemene verplichtingen van de vakverenigingen |
| 4.  | Werkgelegenheid                                |
| 5.  | Algemene verplichtingen van de werknemer       |
| 6.  | Aanneming en ontslag                           |
| 7.  | Dienstrooster en arbeidsduur                   |
| 8.  | Functiegroepen en salarisschalen               |
| 9.  | Toepassing van de salarisschalen               |
| 10. | Bijzondere beloningen                          |
| 11. | Zon- en feestdagen                             |
| 12. | Geoorloofd verzuim                             |
| 13. | Vakantie                                       |
| 14. | Vakantietoeslag en einde jaarsuitkering        |
| 15. | Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid          |
| 16. | Gehandicapte werknemers                        |
| 17. | Pensioenregeling                               |
| 18. | Oudere werknemers                              |
| 19. | Reiskostenvergoeding en scholing               |
| 20. | Parttime werknemers                            |
| 21. | Tussentijdse wijzigingen                       |
| 22. | Vakbondsbijdrage                               |
| 23. | Contractduur en opzegging                      |

- |              |                                              |
|--------------|----------------------------------------------|
| BIJLAGE I    | Functierangschikkinglijst                    |
| BIJLAGE II   | Functiejaren- en leeftijdsschalen            |
| BIJLAGE III  | Regels arbeidsduurverkorting                 |
| BIJLAGE IV   | Bonusregeling                                |
| BIJLAGE V    | Beroepsprocedure functiewaardering           |
| BIJLAGE VI   | Beleid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid |
| BIJLAGE VII  | Inzetbaarheid                                |
| BIJLAGE VIII | Protocol                                     |

# ARTIKEL 1

## Definities:

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. Vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer: de werknemer m/v in dienst van de werkgever, wiens functie op basis van functieclassificatie is ingedeeld in een van de in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen;
- d. Maand: kalendermaand;
- e. Week: een periode van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst;
- f. Kalenderweek: een periode van 7 aaneengesloten etmalen;
- g. Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. Normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. Maandsalaris: het salaris als geregeld in bijlage 2;
- j. Maand inkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 4 onder c.
- j. Uurloon: 0,60 % van het maandsalaris.

# ARTIKEL 2

## Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid 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 verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het arbeidsreglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende arbeidsreglement.

### 5. Vakbondswerk in de onderneming

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op de bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten die tussen ROCKWOOL enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt. Indien de vakverenigingen de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming daartoe de volgende mogelijkheden verlenen:

- a. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep in de onderneming;
- b. Het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen vrijaf geven van kaderleden der vakverenigingen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend, voorzover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden hierdoor in genen dele wordt verstoord;
- c. Ten behoeve van het eigen personeel het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen beschikbaar stellen - als regel buiten werktijd van de dagdienst - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend;
- d. Het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten door bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen met leden van de vakverenigingen;
- e. In het kader van het onder a tot en met d bedoelde bedrijvenwerk stelt de werkgever een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerden. Over het aantal uren en de besteding daarvan zal overleg met de werkgever plaatsvinden;

- f. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die bestuurslid is van de bedrijfsledengroep of kaderlid namens de vakvereniging - en als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt - niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.
6. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en schenkt alle passende aandacht aan de bedrijfsvoorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne alsmede aan de naleving van deze voorschriften.  
De werknemer heeft het recht bij niet naleving van de desbetreffende voorschriften contact op te nemen met de Veiligheidscommissie van de onderneming.
7. De werkgever zal de betrokken werknemers op de hoogte stellen van de hem bekende gevaren welke zijn verbonden aan het werken met gevaarlijke stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden. Bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten en is hij verplicht zulks onverwijld te melden aan zijn chef c.q. de Veiligheidscommissie van de onderneming.
8. De werkgever zal de milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen moeten worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.  
Werkgever zal vakverenigingen in het reguliere overleg informatie verstrekken over actuele zaken met betrekking tot het milieu. Onderwerpen die daarbij aan de orde kunnen komen zijn: algemene uitgangspunten voor milieubedrijfsbeleid, genomen maatregelen, jaarlijkse bedrijfsmilieuplan en -verslag, het intern milieuzorgsysteem.

# ARTIKEL 3

## **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 21 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende arbeidsreglement.



# ARTIKEL 4

## **Werkgelegenheid**

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de werkgever naar een maximale zinvolle werkgelegenheid en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten daarvan.
2. In dit verband zal de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakorganisaties en de O.R.
4. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht.

## **5. Werving**

De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan UWV werkbedrijf en na vervulling afmelden. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de z.g. kwetsbare groepen. Vacatures die worden opengesteld zullen als zij uitvoerbaar zijn in deeltijd, als zodanig worden aangegeven.

## **6. Informatie**

De werkgever zal de werknemersorganisaties tenminste 2x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over de investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij zal door werkgever en de werknemersorganisaties rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.

## **7. Organisatie onderzoek**

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.

## **8. Sociaal beleid**

Ter bevordering van het overleg over het sociaal beleid zal de werkgever tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, werkoverleg en ontslag.

Deze feitelijke gegevens zullen betrekking kunnen hebben op:

- De personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- De programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- Aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
- Beoordelingssystemen en overwerk.

De werkgever zal tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de ondernemingsraad deze feitelijke gegevens aan de vakverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

## **9. Fusie gedragsregels**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit resp. de SER- fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:

- Een fusie aan te gaan
  - Een bedrijf of bedrijfsonderdeel 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 inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

## **10. Ingeleende werknemers**

- a. Indien de werkgever werkzaamheden welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, door ingeleende arbeidskrachten laat uitvoeren;
  - indien het UWV werkbedrijf niet in de vacature kan voorzien;
  - zal hij daarover overleg plegen met de ondernemingsraad en deze informeren over de naam van de betreffende uitlener(s), de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, het aantal ingeleende arbeidskrachten.
- b. De werkgever ziet erop toe dat de beloning van ingeleende werknemers gebaseerd is op de salaristabellen van deze C.A.O.  
De werkgever zal deze bepaling aanmelden bij de Beloningscommissie van partijen bij de ABU-CAO.

## **11. Antidiscriminatie**

Partijen bij deze C.A.O. wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

- 12.** De werkgever zal tot een totaal van 5% van de arbeidsplaatsen van het werknemersbestand in vaste dienst in zijn bedrijf reserveren voor de tewerkstelling van beperkt inzetbaren.

# ARTIKEL 5

## 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 dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de voor hem geldende werktijdregeling in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in zijn werktijdregeling aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder, die te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, zullen tot het verrichten hiervan niet meer worden uitgenodigd en kunnen hiertoe niet meer verplicht worden.  
Werknemers van 50 tot 55 jaar kunnen in de eerste helft van een kalenderjaar ten hoogste 1 maal en in de tweede helft van een kalenderjaar ten hoogste 2 maal worden verplicht tot het verrichten van overwerk.  
De bepalingen van dit artikel gelden niet voor consignatie, tenzij medewerker om objectiveerbare redenen (bijvoorbeeld medische) niet in staat is deel te nemen aan een consignatierooster. Nadere uitwerking over de invulling van consignatie vanaf 2015 staat in het Handboek HR.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk 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. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement.
7. Het is de medewerker verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren, tenzij de werkgever – op verzoek van de medewerker – schriftelijk verklaard heeft daar geen bezwaar tegen te hebben.  
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van maandinkomen te schorsen overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het arbeidsreglement en in geval van herhaling zulks te beschouwen als een dringende reden voor beëindiging van het dienstverband.  
De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde bovenwettelijke aanvullingen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge 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.

9. De werknemer is gehouden zich te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts indien de werkgever zulks verzoekt en dit verzoek wordt ondersteund door de Arbo-arts.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
11. Werknemers zijn, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de bij de werkgever geldende, in artikel 17 bedoelde, pensioenregeling.

# ARTIKEL 6

## Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar geldt een wederzijdse proeftijd van 1 maand.  
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer óf voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
  - a. Voor onbepaalde tijd;
  - b. Voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. Voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.  
Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Het bepaalde onder 1 is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een periode van niet langer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen de werkgever en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 (werkgever) en 679 (werknemer) Boek 7 Titel 10 van het B.W., alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, wordt het dienstverband onmiddellijk beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur (CAO artikel 6.2.b) eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De aanzegverplichting van 1 maand, zoals opgenomen in artikel 7: 668 BW, is toepasselijk indien er een arbeidsovereenkomst is overeengekomen van 6 maanden of langer. Indien de werkgever de aanzegverplichting niet of niet tijdig is nagekomen is de werkgever een boete verschuldigd zoals opgenomen in artikel 7:668 lid 3 BW.
5. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard (CAO artikel 6.2.c) eindigt bij het (objectief bepaalbaar) gereedkomen de werkzaamheden van tijdelijke aard, waarvoor het dienstverband werd aangegaan. De aanzegverplichting zoals opgenomen in artikel 7: 668 lid 2a BW is dan niet toepasselijk.

6. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 (werkgever) en 7: 679 (werknemer) BW en behoudens tijdens of aan het eind van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW.

De termijn van opzegging zal voor zowel werkgever als werknemer tenminste een maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een kalendermaand.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

# ARTIKEL 7

## Dienstrooster en arbeidsduur

Voor de invulling van de roosters van zowel de ploegendienst als van de dagdienst zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet van toepassing. Op daartoe in overleg met de ondernemingsraad aan te duiden individuele functieplaatsen kan artikel 4.6.2. van het Arbeidstijdenbesluit van toepassing zijn.

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd door toekenning van 26 ATV-diensten (208 uren) op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week zal bedragen, te bereiken via een systeem van plus- en minuren.  
Vanaf 01.01.2002 is een systeem van flexibele begin- en eindtijden ingevoerd.

b. Een ploegdienstrooster dat een periode van meerdere aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van maximaal gemiddeld 40 uur per week, echter met dien verstande dat de werktijd door toekenning van 26 ATV-diensten (208 uren) op jaarbasis 36 uur per week zal bedragen, te bereiken via een systeem van plus- en minuren.  
Voor 5-ploegdienstroosters gelden afzonderlijke bepalingen.

c. Een 5-ploegdienstrooster dat een periode van meerdere aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur kent van 33,6 uren per week. Daarnaast worden op jaarbasis 5 extra opkomstdiensten van 8 uur vastgesteld (Pensioen Premie Dagen, PPD's). Deze 5 extra opkomstdiensten worden verplicht aangewend voor het betalen van pensioenpremie. De 5 extra opkomstdiensten maken onderdeel uit van de reguliere werktijd waarover de werkgever kan beschikken, rekening houdend met specifieke trainingen, opleidingen en overlegstructuren.

Met ingang van 1 augustus 2010 kan in afwijking van het bovenstaande gekozen worden voor:

- Verzilvering door 40 uur te werken;
- Betaling van tegenwaarde van 40 verlofuren;
- Inlevering van 40 uren bovenwettelijk verlof.

Indien om economische redenen aan het aantal PPD's geen (volledige) invulling wordt gegeven, kan van de aanvankelijke planning c.q. afspraken worden afgeweken. In een dergelijk geval vindt tijdig overleg met de vakorganisaties plaats.

Uitgebreide informatie over de Pensioen Premie Dagen wordt opgenomen in het Handboek HR.

d. In een 4-ploegdienstrooster van 42 uur per week wordt het verschil met de normale arbeidsduur van 40 uur per week opgeheven door toekenning van 13 roostervrije diensten (104 uren) die in het rooster worden verankerd, zodanig dat er 2 op een zaterdag, 4 op een zondag en 7 op de overige dagen van de week vallen. Indien een werknemer op een roostervrije dag ziek is, dan vervalt deze dag.

e. Het totale aantal diensten per week in een ploegdienst is afhankelijk van het rooster. Roosters kunnen bestaan uit 10 diensten per week of meer, oplopend tot en met 21 diensten per week.

- f. Marktfluctuaties of bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken, dat de werknemer in ploegendienst overgaat naar een ploegdienstrooster met méér diensten per week (opschakelen) dan wel naar een rooster met minder diensten per week (afschakelen). De werkgever is daarbij gehouden aan de spelregels die hierover met de Ondernemingsraad worden afgesproken. Basis is een reactieperiode van 2 weken voor de Ondernemingsraad en een aanzegtermijn van 4 weken voor de medewerkers. De werknemer is gehouden aan het ploegdienstrooster zoals dat met inachtneming van de vereiste overlegprocedure en meldingstermijnen is vastgesteld.
- g. Bij incidentele, kortstondige veranderingen in het dienstrooster kan de werkgever tot maximaal 3 diensten per half kalenderjaar per medewerker collectief verplichten tot het overschrijden van het aantal diensten van het geldende roostermodel. In dat geval gelden de bepalingen omtrent overwerkvergoeding.  
De werknemer kan bij zwaarwegende redenen weigeren deel te nemen aan de collectief aan te wijzen extra diensten. Indien het aantal van 3 wordt overschreden, geschiedt deelname daaraan op vrijwillige basis.  
Vermindering van het aantal diensten als gevolg van incidentele, kortstondige veranderingen in het rooster kan aan de werknemer niet verplicht worden opgelegd.
- h. De uren die een medewerker gemiddeld volgens rooster werkt en die de voor hem geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overschrijden, doch de 40 uur niet te boven gaan, worden beschouwd als ATV-plusuren.  
De uren die een medewerker gemiddeld volgens rooster minder werkt dan de voor hem gelden gemiddelde wekelijkse arbeidsduur worden beschouwd als ATV-minuren.
- i. de ATV-plusuren zijn na opbouw en in overleg tussen werkgever en werknemer individueel opneembaar. De ATV-minuren worden afgetrokken van het opgebouwde ATV-plusurensaldo. De saldering van deze uren voor de ploegdienstmedewerkers loopt van 1 september van ieder jaar tot en met 31 augustus van het volgende jaar zodat over die periode de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis niet wordt overschreden.
- j. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer op een vastgestelde ATV-(plusuren)dag, wordt deze dag in overleg opnieuw vastgesteld tot een maximum van 4 dagen op jaarbasis.
2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bepaalde werkweken.
3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur;  
b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtendienst en een middagdienst zijn ingedeeld;  
c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtendienst, middagdienst of nachtdienst zijn ingedeeld;  
d. In 4-ploegendienst en 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij werknemers afwisselend in een ochtendienst, middagdienst of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op de feitelijke datum van de overgang.



# ARTIKEL 8

## Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. De in bijlage I opgenomen matrix kan worden bijgesteld indien functieonderzoek daartoe aanleiding geeft.  
  
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, die een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd en een schaal, gebaseerd op functiejaren. Aan de functiejarenschaal behorende bij groep IV is na het 6e functiejaar een extra periodiek toegevoegd. Deze periodiek is niet uitsluitend gebaseerd op functiejaren. Zie ook artikel 9.2.a. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.  
  
b. 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.  
  
c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 9 lid 5 bepaalde.  
Indien de waarneming onafgebroken langer duurt dan een jaar, wordt de werknemer na afloop van dat jaar ingedeeld in de salarisgroep behorende bij de waargenomen functie.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, 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. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of 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.  
  
c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende 6 maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande dat hen in die periode geen functiejaarverhoging kan worden toegekend. Indien geen andere in dezelfde salarisgroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de werknemer vervolgens met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 9 lid 3 bepaalde.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, het voor zijn functie geldende aantal punten, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

# ARTIKEL 9

## Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 a.  
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 8 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. a. Werknemers, ongeacht hun leeftijd, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari van enig jaar onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (**functiejaarschaal**).  
In het kader van het promotie/doorstroombeleid wordt aan de werknemer, ingedeeld in groep IV met 6 functiejaren, die een gericht vakdiploma heeft behaald voor de vervulling van een functie in groep V en ook aan de overige vereisten voor een functie ingedeeld in groep V voldoet, een extra periodiek toegekend voor zolang hij niet voor plaatsing in een hogere functiegroep in aanmerking komt. Toekenning van deze extra periodiek vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin het vakdiploma werd behaald.  
b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.  
Ingeval van een promotie op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
  - a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
  - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b, in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem ten hoogste zoveel functiejaren toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde minimum salarisverlaging nodig zijn.
  - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
  - d. Indien een nieuwe werknemer 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 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

4. a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.  
De extra periodiek die in het kader van het promotie/doorstroombeleid aan een werknemer in groep IV is toegekend, wordt voor de vaststelling van het nieuwe hogere salaris buiten beschouwing gelaten.
- b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b van een werknemer bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, zal hem een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze toeslag, die geen deel uitmaakt van het maandsalaris, stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal respectievelijk bij toekenning van een functiejaar wordt deze toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.  
Voor de werknemer die bij terugplaatsing 55 jaar of ouder is wordt een eventueel verlies aan inkomen door een vermindering van de nominale hoogte van de ploegentoeslag ten tijde van die terugplaatsing gecompenseerd door deze vermindering bij de persoonlijke toeslag te voegen.  
Overgangsregeling voor medewerkers die op 1-11-2015 een persoonlijke toeslag hebben:  
Voor medewerkers die de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben wordt de bestaande persoonlijke toeslag niet verder afgebouwd. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder blijft de situatie ongewijzigd.
5. a. De werknemer, die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering mits deze waarneming langer duurt dan een volledige dienst.  
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de 2 betrokken schalen. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden. Indien de waarneming langer heeft geduurd dan 6 maanden, zal de uitkering als bedoeld in de eerste alinea van dit lid worden afgebouwd in gelijke stappen gedurende evenveel maanden als de helft van het totale aantal maanden, dat de hogere functie is waargenomen, bedraagt.  
In het Handboek HR is een verdere uitwerking opgenomen.

- b. Indien de waarneming als bedoeld onder a van dit lid onafgebroken langer duurt dan een jaar, wordt de werknemer na afloop van dat jaar ingedeeld in de salarisgroep behorende bij de waargenomen functie zolang de waarneming duurt.
6. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 8 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving, zulks na overleg met de meest gerede vakvereniging.
  7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
  8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

# ARTIKEL 10

## Bijzondere beloningen

### 1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 8 en 9 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris 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. Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale taak.

### 2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in onderstaande ploegdiensten wordt de daarbij vermelde toeslag op het maandsalaris gegeven:

a. Aantal diensten:	Percentage toeslag:
• 10 diensten:	• toeslag 12,5%;
• 11 diensten:	• toeslag 16,0%;
• 12 diensten:	• toeslag 19,0%;
• 13 diensten:	• toeslag 18,0%;
• 14 diensten:	• toeslag 18,5%;
• 15 diensten:	• toeslag 21,5%;
• 16 diensten:	• toeslag 22,5%;
• 17 diensten:	• toeslag 24,0%;
• 18 diensten:	• toeslag 28,5%;
• 19 diensten:	• toeslag 30,5%;
• 20 diensten:	• toeslag 30,5%;
• 21 diensten:	• toeslag 30,5%;
• 5-ploegendienst:	• toeslag 28,5%;

Bij afwijking van het bovenstaande dienstenschema zal voor de vaststelling van de ploegentoeslag overlegd worden met de vakorganisaties. Daarbij dient als uitgangspunt de toeslagenmatrix die ten grondslag heeft gelegen aan bovenstaande ploegenpercentages.

De werknemer die op 31.12.1993 in 4-ploegendienst werkzaam was bij de werkgever en daarvoor ploegentoeslag van 32% ontving, ontvangt voor arbeid in 4- of in 5-ploegendienst naast de ploegentoeslag voor 4- of 5-ploegendienst waarin hij is ingedeeld een aparte toeslag van 1,5% van het maandsalaris.

Indien de werknemer overgaat naar een 3- of lager ploegendienstrooster, wordt de toeslag van 1,5% afgebouwd volgens lid 2.d van dit artikel. Indien de werknemer tijdens of na die afbouw wordt teruggeplaatst in een 4- of 5-ploegendienstrooster, herleeft de aparte toeslag van 1,5%.

Ter opvang van de zomervakantieperiode kunnen werknemers werkzaam in een 4-ploegendienstrooster gedurende ten hoogste twee maal drie weken in een 3-ploegendienstrooster worden tewerkgesteld. De toeslag behorende bij het voorafgaande 4-ploegendienstrooster wordt gedurende deze periode niet verlaagd.

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in ploegendienst invallen, worden indien zij voldoen aan het daarin bepaalde, beloond volgens lid 4 onder d van dit artikel, tot dat zij in ploegendienst worden geplaatst.  
De werknemer die 50 jaar of ouder is en gedurende een langere tijd werkzaam is in de dagdienst, is niet verplicht arbeid in ploegendienst te gaan verrichten.

### Afbouw ploegentoeslag

- d. De werknemer in ploegendienst, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, ontvangt bij wijze van afbouw na overplaatsing onderstaand vermelde percentages van het geldbedrag van de toeslag verbonden aan het oude rooster respectievelijk van het verschil in geldbedrag tussen oude en nieuwe toeslag op het moment van overplaatsing. Deze afbouw wordt niet toegekend indien:
- De overplaatsing door eigen toedoen of op eigen verzoek plaatsvindt;
  - De overplaatsing bij wijze van disciplinaire maatregel plaatsvindt.
- Van bedrijfsomstandigheden is sprake indien naar redelijke verwachting een structurele overcapaciteit in de productie ontstaat.

In ploegendienst werkzaam aaneengesloten	Afbouwschema ploegentoeslag					
	2-ploegendienst	3-ploegendienst	4-ploegendienst	1/4 maand:	1/2 maand:	3/4 maand:
< 6 maanden	2-ploegendienst	3-ploegendienst	4-ploegendienst	1/4 maand:	1/2 maand:	3/4 maand:
				100%	100%	100%
6 maanden tot 3 jaar	maand van overplaatsing 100%	1 mnd 100%				
3 tot 5 jaar	maand van overplaatsing 100%	1 mnd 100%	2 mnd 80%	2 mnd 60%	1 mnd 40%	1 mnd 20%
5 jaar of langer	maand van overplaatsing 100%	1 mnd 100%	4 mnd 80%	4 mnd 60%	3 mnd 40%	3 mnd 20%
60-jarige leeftijd	maand van overplaatsing 100%	1 mnd 100%	6 mnd 80%	6 mnd 60%	6 mnd 40%	6 mnd 20%
55 jaar of ouder + tenminste 10 jaar ploegendienst en tengevolge van bedrijfsomstandigheden.	Werknemer behoudt na overplaatsing het nominale bedrag aan ploegentoeslag verbonden aan zijn oude dienstrooster, indien en voorzover geen aanspraken kunnen worden geldend gemaakt krachtens de sociale verzekeringswetten.					

- e. Werknemer die 55 jaar en ouder is en tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt behoudt na overplaatsing wegens medische noodzaak het nominale bedrag aan ploegentoeslag verbonden aan zijn oude dienstrooster, indien en voor zover geen aanspraken geldend kunnen worden gemaakt krachtens sociale verzekeringswetten. Werknemer is verplicht werkgever hierover te informeren.

### **Toeslag bij wijziging van het aantal diensten**

- f. Bij overplaatsingen naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster als gevolg van marktfluctuaties is het onderstaande van toepassing.

Van marktfluctuaties is sprake bij tijdelijke schommelingen in de markt, terwijl de lange termijnprognoses geen aanleiding geven om langdurige afwijkingen te veronderstellen.

1. Bij opschakelen naar een hoger ploegenrooster zal de bijbehorende ploegentoeslag worden betaald vanaf de eerste dienst in het hoger ploegenrooster;
2. Bij incidentele, kortstondige veranderingen op het geldende roostermodel, waarbij de geldende mededelingstermijn niet in acht kon worden genomen en het aantal diensten van het geldende roostermodel wordt overschreden, wordt het meerdere aantal diensten beloond als overwerk conform de desbetreffende bepalingen in de CAO;
3. Bij afschakelen wegens marktfluctuaties naar een lager ploegenrooster zal de oude toeslag nog gedurende een maand na ingang van het lagere ploegenrooster worden doorbetaald. De doorbetaling van de ploegentoeslag gedurende een maand na afschakelen vindt plaats onafhankelijk van de doorbetaling die plaats vindt indien tijdens de zomervakantieperiode van 4- naar 3-ploegendienst wordt teruggegaan;
4. De werknemer in de 4- of 5-ploegendienst die op 31 december 1993 in dienst is van de werkgever ontvangt een toeslag van 1,5% indien hij werkzaam is in een 4- of 5-ploegendienstrooster. Deze 1,5% toeslag wordt bij afschakelen naar 3-ploegendienst of lager afgebouwd volgens 10.2.d van de CAO. Indien de werknemer tijdens of na die afbouw wordt teruggeplaatst in een 4- of 5-ploegendienstrooster, herleeft de aparte toeslag van 1,5%;
5. Bij afschakelen naar een met een lager percentage beloond dienstrooster zal de ploegentoeslag van de werknemer, ouder dan 55 jaar, die gedurende de 6 voorafgaande maanden een hoger ploegentoeslagpercentage heeft genoten, niet worden verlaagd.

### **3. Vergoeding voor consignatie en extra oproepen**

- a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal:
- op maandag tot en met vrijdag: • 1 procent van hun maandsalaris
  - op zaterdag, zon- en feestdagen: • 2 procent van hun maandsalaris
- b. Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis per etmaal naar het bedrijf moeten maken ontvangen per opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,75 procent van het maandsalaris. Indien de extra reis plaatsvindt tussen 00.00 en 06.00 uur bedraagt de vergoeding 1,5 procent.



#### 4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Niet als overwerk worden beschouwd fluctuaties in het dienstrooster volgens de werktijdregeling zoals vastgelegd in artikel 7 lid 1.f indien en voor zover het vereiste overleg en de mededelingstermijn over die fluctuaties in acht zijn genomen.

a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen, tenzij het aantal te compenseren uren minder dan 8 uur bedraagt, in welk geval aan de werknemer kan worden toegestaan de te compenseren uren op te sparen tot een volledige dienst. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de 4- of 5-ploegendienstrooster, die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag zal worden teruggegeven.

b. Voor de beloning van overwerk geldt de volgende regeling:

De compensatie in tijd (inhaaluren) van de hier bedoelde overschrijding bedraagt, inclusief de doorbetaalde tijd over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, per uur:

1. uren op maandag t/m zaterdag	1,5 uur
2. uren op zondagen	2,0 uur
3. uren op feestdagen	3,0 uur
4. uren op roostervrije dagen van personeel in 4-ploegendienst:	
a. op maandag t/m vrijdag	2,0 uur
b. op zaterdagen	2,5 uur
c. op zondagen	3,0 uur
d. op feestdagen	4,0 uur

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend gecompenseerd volgens de uren bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b onder inachtneming van het bepaalde in de 2 laatste volzinnen van artikel 20.

Voor opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a wordt de hiervoor genoemde beloning per uur verminderd met 1 uur compensatie in tijd (inhaaluren).

c. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 11.

d. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 7 lid 3.a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een compensatie in tijd (inhaaluren) gegeven.

Deze compensatie in tijd (inhaaluren) bedraagt per uur op:

- maandag tot en met zaterdag • 0,5 uur
- zondag • 1,0 uur
- feestdagen • 2,0 uur

De in dit sub-lid genoemde compensatie in tijd (inhaaluren) is niet van toepassing indien wegens de zomervakantieperiode werknemers in 4-ploegendienst tijdelijk in een 3-ploegendienst worden tewerkgesteld met uitzondering van individuele roosterwijzigingen. Ze zijn evenmin van toepassing bij ploegendienstwijziging als bedoeld in artikel 7 lid 1.f.

- e. Werknemers in ploegendienst die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5 procent respectievelijk 1 procent van het maandsalaris naar gelang de rust tussen de 2 wachten 8 uur of minder respectievelijk meer dan 8 uur bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Deze toeslagen zijn niet van toepassing op roosterwijzigingen zoals bedoeld in artikel 7 lid 1.f.

Er wordt geen extra toeslag bovenop de 5-ploegendienst toeslag van resp. 28,5% of 30% betaald als de werknemers worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst.

- f. Onverminderd het bepaalde onder a en b van dit lid 4 behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 00.00 en 05.00 uur, niet eerder met zijn normale arbeid in dagdienst in hetzelfde etmaal te beginnen dan na verloop van 8 uur na het uitklokken. Indien deze verzuimuren niet of niet tijdig zijn opgenomen vervallen deze zonder dat de werkgever gehouden is tot enige vergoeding.

Indien ingeklokt wordt tussen 05.00 en 07.00 uur, worden de uren tussen 05.00 en 07.00 uur als verschoven uren extra gecompenseerd in tijd (inhaaluren).

- g. De in dit lid vervatte regeling is niet van toepassing op door de werkgever aan te wijzen in groep 9 respectievelijk 10 ingedeelde functies in verband met het karakter van de functie-inhoud.

5. Wettelijk voorgeschreven rusttijd in de fabriek, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, aansluitende aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden gecompenseerd in tijd (inhaaluren).
6. Op verzoek van werknemer kan de compensatie in tijd (inhaaluren) worden uitbetaald.

# ARTIKEL 11

## Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:  
Nieuwjaarsdag, Carnavalszondag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de verjaardag van Zijne Majesteit de Koning alsmede 5 mei in de lustrumjaren (elk 5e jaar).
2. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer op een feestdag wordt hem geen compenserende dienst toegekend.
3. Werknemers in 4-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een compensatie in tijd (inhaaluren) van 1 uur per op die dag gewerkt uur. Op verzoek van werknemer kan de compensatie in tijd (inhaaluren) worden uitbetaald.  
Voor werknemers in de 5-ploegendienst is deze extra feestdagenbetaling verdisconteerd in de 5-ploegentoeslag.

# ARTIKEL 12

## Geoorloofd verzuim

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 16 bepaalde (gehandicapte werknemers) van toepassing.
2. In de volgende gevallen, **waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten**, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijke bij elk deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. de crematie van de echtgeno(o)t(e) / (geregistreeerde) partner, ouders en schoonouders, kinderen, pleegkinderen of stiefkinderen.
  - b. Aan jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar kan maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven worden, indien zij daadwerkelijk deelnemen aan vakonderwijs (dit laatste indien het van belang is voor de functie of de te vervullen functie van de werknemer in het bedrijf);
  - c. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e) / (geregistreeerde) partner, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond. In het kader van het calamiteitenverlof bestaat ook voor een korte tijd recht op doorbetaald verzuim wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens het overlijden van een huisgenoot, van een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

### Schema:

Medewerker		
	Rechte lijn	Zijlijn
1 <sup>e</sup> graad	Vader / moeder Zoon / dochter	
2 <sup>e</sup> graad	Opa / oma Kleinzoon / kleindochter	Broer / zus
3 <sup>e</sup> graad	Overgrootvader/ -moeder Achterkleinzoon/ -dochter	Oom / tante Neef / nicht

- d. Gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
- e. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

- f. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- g. Bij bevalling van de echtgenote/partner de benodigde tijd; voorts bestaat na de bevalling van de echtgenote / de (geregistreerde) partner of degene van wie hij het kind erkent recht op een kraamverlof van twee dagen of diensten gedurende een tijdvak van vier weken vanaf de eerste dag waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. De vergoeding voor salarisgeving, welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;
- i. Gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. Gedurende één dag of dienst bij de Professie - of hiermee bij andere gezindten te vergelijken plechtigheid - van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
- k. Bezoek aan dokter en/of specialist vindt in principe plaats in vrije tijd van de werknemer. In bijzondere omstandigheden kan voor noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur als bijzonder verlof worden toegekend.
- l.
  1. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de vakvereniging is aangewezen zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.
  2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per 2 jaren verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend.  
Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen is het hier bepaalde niet van toepassing.
- m. Gedurende twee dagen in geval van verhuizing - waaronder niet valt verhuizing naar een tijdelijke huisvesting - mits door de werknemer een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.

Duurzaam samenwonende werknemers worden voor de toepassing van dit artikel gelijk gesteld met gehuwden mits zij van het samenwonen een formeel schriftelijk bewijsstuk (bijv. een uittreksel uit het bevolkingsregister) kunnen overleggen.

Buiten de in dit lid 2 genoemde gevallen en onverlet de mogelijkheden van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met behoud van loon verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

In de Wet Arbeid en Zorg is een aantal verlofmogelijkheden geregeld. Sommige daarvan zijn in dit lid 2 nader uitgewerkt. De Wet Arbeid en Zorg heeft betrekking op de volgende verlofsoorten:

- Calamiteitenverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Adoptieverlof
- Ouderschapsverlof.

3. Het bepaalde in artikel 628 Boek 7 Titel 10 van het B.W. met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het arbeidsreglement;
- b. De invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. De werkgever zal van de invoering van een verkorte werkweek mededeling doen aan de vakverenigingen;
- c. De verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen). De werkgever zal van de verlenging van een dergelijke vergunning mededeling doen aan de vakverenigingen.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

# ARTIKEL 13

**In dit artikel wordt met ingang van 1 januari 2013 aangesloten bij de nieuwe vakantiewetgeving, zoals die van kracht is vanaf 1 januari 2012.**

**In het Handboek HR is een verdere uitwerking opgenomen.**

## 1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

## 2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie van in totaal 200 uren bij een volledig dienstverband. Onder deze vakantie zijn voor de werknemers in 4- dan wel 5-ploegendienst 3 zaterdag- en 3 zondagdiensten en 3 diensten van zondag op maandag begrepen. Bij het vaststellen van het dienstrooster wordt het aantal diensten vakantie zowel als het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdagen en zondagen vastgelegd en aan de betrokken werknemers medegedeeld.  
Vakantie kan worden opgenomen in hele diensten of in delen van diensten afgerond op hele uren met een minimum van één uur.

b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 respectievelijk 19 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft in afwijking van het gestelde in lid 2.a van dit artikel per vakantiejaar recht op:

- < 18 jaar: 27 dagen of diensten (216 uren)
- < 19 jaar: 26 dagen of diensten (208 uren)

c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van het gestelde in lid 2.a van dit artikel per vakantiejaar recht op de navolgende dagen of diensten vakantie:

- 45 jaar: 26 dagen of diensten (208 uren)
- 50 jaar: 27 dagen of diensten (216 uren)
- 55 jaar: 28 dagen of diensten (224 uren)
- 60 jaar: 29 dagen of diensten (232 uren)

d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

## 3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

#### **4. Kopen van verlof**

ROCKWOOL stelt medewerkers in de gelegenheid, extra verlofdagen te kopen, tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar. De waarde van een verlofdag wordt bepaald op 0,42% van het jaarloon (conform berekening dagen bij pensioenbetaling, zie CAO artikel 17 lid 1 onder CAO afspraak 2008).

Voor medewerkers in ploegdienst geldt dat er bij de opname van deze dagen een evenredige verdeling over de diensten geldt (bijvoorbeeld 2 ochtend-, 2 middag- en 2 nachtdiensten) behalve als met de leidinggevende een afwijkende afspraak overeengekomen wordt.

Voor parttime medewerkers geldt deze bepaling naar rato van het dienstverband.

#### **5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

#### **6. Aaneengesloten vakantie**

- a. Van de in lid 2 onder a respectievelijk c vermelde vakantierechten zullen als regel zoveel diensten als nodig worden verleend voor een aaneengesloten vakantie van 2 kalenderweken.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad.  
De regionale basisschoolvakantie zal als uitgangspunt dienen voor het bepalen van de vakantieperiode tenzij bedrijfseconomische omstandigheden zich daartegen verzetten.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze bedrijfsvakantie wordt bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever in afwijking van het sub b bepaalde vastgelegd na overleg met de ondernemingsraad.
- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet zoveel vakantierechten heeft verworven dat deze tezamen met het eventuele verlof zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
  1. In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
  2. Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
  3. Teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.



- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6.a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.
- f. Van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, worden in een collectieve bedrijfsvakantie zoveel uren geacht te zijn opgenomen als de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken in de desbetreffende periode, indien geen collectieve bedrijfsvakantie zou zijn verleend.

## **7. Snipperdagen**

Onder snipperdagen worden verstaan dagen of diensten respectievelijk uren waarop de werknemer vakantie-uren opneemt die niet bestemd zijn voor een aaneengesloten vakantie als bedoeld onder lid 6.b van dit artikel.

- a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt. Een van deze 3 dagen zal vallen ten tijde van carnaval. Ten aanzien van werknemers werkzaam in 5-ploegendienst kan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt uiterlijk 4 weken vóór de vast te stellen data plaats.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren als snipperdagen of -uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet.
- c. Voor bovenwettelijke vakantierechten geldt de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar.
- d. De werknemer is gehouden een verzoek tot het genieten van snipperdagen een bepaalde termijn doch tenminste 2 dagen vóór de begeerde datum in te dienen, opdat tijdig overleg kan plaatsvinden.

## **8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verworft geen vakantierechten over die tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer; het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening, tenzij de verbintenis vrijwillig is aangegaan;
  - Het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
  - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - Zwangerschap of bevalling;
  - Adoptieverlof.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
  3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
  4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen worden uitbetaald indien de arbeidsverhouding na 2 jaar arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt beëindigd.
- c. De werknemer, die op 1 juni van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

## **9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 alsmede in artikel 12 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.  
Voor zover het in de gevallen van artikel 12 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling tevoren te doen mag deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.  
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer en deze arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. Bovendien moet de behandelend arts verklaren, dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht is kunnen komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die vakantie-uren alsnog kunnen worden genoten.

## **10. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband**

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie-uren, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.

- b. De nog te genieten vakantie-uren zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

## **11. Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van vakantie kunnen conform wetgeving worden vervangen door een vergoeding in geld.

Uitbetaling, voor zover wettelijk toegestaan, van nog niet genoten vakantie-uren vindt wel plaats op het moment dat een voltijd dienstverband wordt gewijzigd in een deeltijd dienstverband.

## **12. Teveel genoten vakantie**

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel hij zelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

# ARTIKEL 14

## Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.

1. Aan de werknemer die op 30 juni een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt gelijktijdig met het salaris over de maand mei een vakantietoeslag uitbetaald ten bedrage van 8 procent van zijn jaarinkomen (12x zijn maandinkomen per 31 mei), met dien verstande dat bij een vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor vakvolwassen werknemers deze vakantietoeslag bruto tenminste gebaseerd zal zijn op het salaris behorend bij functiegroep 1 met 0 functiejaren.

De werknemer die op zo-even vermelde tijdstip nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt voor iedere maand dienstverband een evenredig deel van deze toeslag.

Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het vakantiejaar zal aan de werknemer de vakantietoeslag eveneens worden toegekend naar rato van de duur van het dienstverband in het betreffende vakantiejaar en voor zover men deze uitkering nog niet eerder heeft genoten.

Het bepaalde in artikel 13 lid 3 is van overeenkomstige toepassing. Gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer het recht op de in dit artikel geregelde vakantietoeslag, met dien verstande dat in deze toeslag begrepen zijn vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Indien voor de werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is ingetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
3. Aan de werknemer wordt in de maand december een eindejaarsuitkering toegekend ten bedrage van een dertiende maand gelijk aan het maandinkomen over de maand december. In geval van indiensttreding na 1 januari van het betreffende kalenderjaar vindt uitkering pro rata parte plaats. Ingeval van uitdiensttreding vóór 1 december vindt uitkering plaats pro rata parte op basis van het laatst geldende maandinkomen.
4. Bij wijziging van een dienstverband van fulltime naar parttime vindt over het gedeelte van de vermindering van het dienstverband een eindafrekening plaats van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering als bij beëindiging van het dienstverband.

# ARTIKEL 15

## Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling arbeidsongeschikt is en niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 Boek 7 Titel 10 van B.W., de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
  - a. Indien in het kader van reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, inkomen en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. Gedurende de periode gelegen tussen de aanvraag en de uitslag van de second opinion heeft de werknemer recht op volledige loondoorbetaling. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
  - b. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
  - c. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever, indien de OR daarmee instemt. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
3.
  - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de verplichte loondoorbetaling worden verstrekt:
    - tot 100% gedurende het eerste ziektejaar en
    - tot 70% gedurende het tweede ziektejaarIndien er sprake is van een optimale medewerking van de werknemer aan de Verlengde Wet Poortwachter vindt gedurende het tweede ziektejaar een extra aanvulling plaats van 30%.  
Indien deze afspraak van CAO partijen over de extra aanvulling in het tweede ziektejaar strijdig blijkt te zijn met de uitgangspunten overeengekomen in de Stichting van de Arbeid en consequenties heeft voor ROCKWOOL en/of haar medewerkers, dan wordt de afspraak herzien door partijen.
  - b. 1. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling toekennen tot 100% van het bruto-inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 16 lid 7 en 8.

2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid binnen de onderneming kan worden tewerkgesteld, indien en voor zover de werknemer een WIA -uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het bruto-inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het bedrag van deze aanvulling kan nimmer meer zijn dan hetgeen in geval van volledige arbeidsongeschiktheid zou zijn uitgekeerd.
- c. Werknemers die twee jaar of korter vóór de AOW-gerechtigde leeftijd volledig arbeidsongeschikt worden, zullen na ommekomst van de in de leden 2.a en 2.b bedoelde periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd per jaar een aanvulling ontvangen ter hoogte van 10% van het maandinkomen x 13,96; zulks tot een maximum van 80% van het laatstgenoten maandinkomen.
4. Onder bruto-inkomen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel wordt verstaan het gedeefde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest en onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden. Onder WIA-uitkering wordt in dit artikel mede begrepen het WIA-hiaat.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde uitkering respectievelijk aanvulling te weigeren respectievelijk geheel of gedeeltelijk in te trekken ten aanzien van de werknemer die misbruik maakt van deze voorziening, dan wel weigert een van toepassing zijnde uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving aan te vragen dan wel de medewerking als bedoeld in lid 6 niet of in onvoldoende mate verleent. De in lid 2 bedoelde uitkering respectievelijk aanvulling zal niet worden toegekend indien de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt of de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan niet-opvolging van door de werkgever gegeven voorschriften en aanwijzingen.
6. De in lid 2 bedoelde uitkeringen respectievelijk aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de voor hen geldende AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
7. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

# ARTIKEL 16

## Gehandicapte werknemers

1. In dit artikel wordt onder gehandicapte werknemer verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
2. De werkgever zal bij de aanstelling van werknemers zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
3. De werkgever zal - voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van de gehandicapte werknemer aan het arbeidsproces of het daarmee samenhangend verblijf in het bedrijf - de inrichting van het bedrijf daaraan aanpassen. Voorts zal de werkgever bij de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan de gehandicapte werknemer aanpassen.
4. De werkgever zal de dienstbetrekking met een gehandicapte werknemer die bereid en in staat is of binnenkort in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten, niet vanwege die handicap beëindigen.
5. De werkgever zal een gehandicapte werknemer zoveel als mogelijk blijven tewerkstellen, voor zover de werknemer nog in staat en bereid is of binnenkort in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten of een deel van de bedongen arbeid (al dan niet gedurende de volle werktijd) dan wel ander passend werk te verrichten, welk ander passend werk hij voor zover doenlijk heeft gespecificeerd, mits van werkgever redelijkerwijs gevergd kan worden hiervan gebruik te maken, rekeninghoudend met onder meer de inhoud van het aanbod, de aard van het werk, de organisatie en structuur van het bedrijf, de werktijden, enz.
6. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
7. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever bij het uitvoeringsorgaan dispensatie van het functieloon aanvragen.
8. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 15 is het in artikel 9 lid 4.c bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswet, van overeenkomstige toepassing op de gehandicapte werknemer voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.
9. Voor de omvang van de werkgelegenheid voor beperkt inzetbaren is het bepaalde in art. 4 lid 12 van kracht.

# ARTIKEL 17

## 1. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever geldt met ingang van 1 januari 2003 een nieuwe pensioenregeling. Deelneming is verplicht voor alle werknemers op de grondslag van het gestelde in de statuten en reglement.

Wijzigingen in deze pensioenregeling ten gevolge hebbend een hogere bijdrage van de deelnemer en/of andere uitkeringsvoorwaarden zullen niet worden aangebracht dan in overleg met partijen ter andere zijde.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2006 aangepast aan de nieuwe wetgeving terzake.

### CAO afspraak 2008:

- Alle werknemers betalen een gedeelte van de pensioenpremie via de uitbreiding van de reguliere arbeidstijd met 5 dagen (via rooster- of terugkomuren) tegen een waarde van 0,42% van het jaarloon per dag.
- Deze vergoeding behoort niet tot het pensioengevend jaarsalaris
- De premiefrenchise in de basisregeling wordt per 1 januari 2009 bevroren tot er gelijkheid is aan opbouwfranchise;  
55+: de werkgeversbijdrage geldt voor de gehele populatie en gaat voor iedereen naar 20% van de premiegrondslag (salaris +/- premiefrenchise).
- De premie voor de werknemer blijft vooralsnog 12,6% van de premiegrondslag.  
Werkgever is bereid extra premie te betalen van 2,6% van premiegrondslag (van 17,4% naar 20%) om financiële positie van pensioenfonds te versterken.

### CAO afspraak 2010:

Met ingang van 1 augustus 2010 kan in afwijking van de bovenstaande CAO afspraak 2008 gekozen worden voor:

1. Verzilvering door 40 uren te werken
2. Betaling van tegenwaarde van 40 uren
3. Inlevering van 40 uren bovenwettelijk verlof

Uitgebreide informatie over de Pensioen Premie Dagen (uitbreiding van de reguliere arbeidstijd met 5 dagen via rooster- of terugkomuren) wordt opgenomen in het Handboek HR.

### CAO afspraak 2013:

1. Per 1-1-2014 worden de volgende aanpassingen doorgevoerd:
  - Pensioenleeftijd 67 jaar
  - Opbouwpercentage (maximaal) 1,9%
  - Premie werkgever vast 20% van premiegrondslag
  - Premie werknemer 12,6% van premiegrondslag
2. Partijen maken in 2014 tijdig afspraken over de inhoud van de pensioenregeling om te voldoen aan alle wettelijke eisen per 1-1-2015.
3. Partijen beraden zich over de toekomst van de pensioenregeling en het hebben van een eigen pensioenfonds.

## 2. Pensioensparen

Met ingang van 1 januari 2004 introduceert de werkgever een regeling voor pensioensparen.



# ARTIKEL 18

## Oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van ten minste 58 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de medewerker voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
  - 58 jaar heeft bereikt: 12 uren per kalenderkwartaal
  - 59 jaar heeft bereikt: 24 uren per kalenderkwartaal
  - 60 jaar heeft bereikt: 24 uren per kalenderkwartaal
  - 61 jaar heeft bereikt: 36 uren per kalenderkwartaal
  - 62 jaar heeft bereikt: 36 uren per kalenderkwartaal
  - 63 jaar heeft bereikt: 36 uren per kalenderkwartaal
  - 64 jaar heeft bereikt: 36 uren per kalenderkwartaal**Totaal 204 uren per kalenderkwartaal**

### Overgangsregeling:

De oude staffel kwam in totaal op 180 uur per kalenderkwartaal.

Medewerkers die op 1-4-2008 minimaal 58 jaar zijn en leeftijdsdagen genieten en met 62 jaar met pensioen gaan krijgen de garantie dat zij er niet op achteruit gaan ten opzichte van de bestaande regeling. Het tekort aan dagen zal voor het pensioen kunnen worden genoten.

### Overgangsregeling van 1-7-2016 tot 1-10-2017:

Voor de werknemer voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die in de periode van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017 op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van 65 of 66 jaar heeft bereikt bedragen de beschikbare vrije uren 36 per kalenderkwartaal.

3. De werknemer ontvangt over de opgenomen vrije uren 70% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
4. Het onder 3 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije uren op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever:
  - a. Vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal;
  - b. Als het sub a gestelde niet mogelijk is tengevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
  - c. Als het sub a gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije uren vast, waarbij de wensen van de werknemer zoveel mogelijk in aanmerking worden genomen.

6. Indien vóór de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in dat kwartaal zal worden beëindigd, worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende het welk het dienstverband nog voortduurt.
7. In de sub 5.b en 5.c bedoelde gevallen worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije uren niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
9. Vrije uren kunnen uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen, tenzij en voor zover deze uren zullen worden aangewend voor een erkende cursus ter voorbereiding op de pensionering.
10. Niet opgenomen vrije uren vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
11. Teveel opgenomen vrije uren als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - worden niet verrekend.
12. Mogelijk toekomstige wijzigingen in de ouderenregeling zullen kostenneutraal worden doorgevoerd.

# ARTIKEL 19

## Reiskostenvergoeding en scholing

### 1. Reiskostenvergoeding

Aan de werknemers die langs de kortste openbare weg op een afstand van meer dan 5 km van de onderneming van de werkgever woonachtig zijn, zal, tenzij de kosten voor de werknemer reeds door de werkgever worden gedragen - wegens vervoer van bedrijfswege - een reiskostenvergoeding voor vervoer van en naar de fabriek worden verstrekt op basis van het aantal kilometers, gemeten op basis van de postcode-postcode systematiek naar aanleiding van de invoering van de Werkkostenregeling, waarbij de overeengekomen nominale minimum vergoeding gehandhaafd blijft. De vergoeding wordt gebruikelijk aangepast aan het tarief van het openbaar vervoer.

### 2. Scholing op verzoek en/of advies van werkgever

- a. De werkgever kan een werknemer verzoeken een scholingscursus te volgen in het belang van het bedrijf, wanneer:
- De werknemer door gebrek aan kennis onvoldoende functioneert;
  - Voor toekomstige ontwikkelingen meer kennis vereist wordt;
  - De werknemer zonder bijscholing niet in staat is zijn functie naar behoren te blijven vervullen.

Alle kosten die uit de opleiding voortvloeien en alle benodigde tijd komen voor rekening van werkgever. In zijn algemeenheid worden deze kosten niet teruggevorderd bij beëindiging van het dienstverband, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

- b. Cursussen of opleidingen die op advies of mede op advies van de werkgever worden gevolgd komen in aanmerking voor toepassing van de studiekostenregeling van de werkgever.

# ARTIKEL 20

## Parttime werknemers

Werknemers worden, met inachtneming van de bepalingen uit de Wet Aanpassing Arbeidsduur, in de gelegenheid gesteld hun individuele arbeidsduur te wijzigen.

De werknemer die tenminste één jaar in dienst is van de werkgever, kan de wens daartoe aan de afdeling HR van de werkgever te kennen geven. Door de afdeling HR van de werkgever zal worden nagegaan of aan deze wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie dan wel in een andere functie.

Het verzoek tot aanpassing van de werktijd moet minimaal vier maanden voor de gewenste ingang schriftelijk worden ingediend onder opgave van het gewenste tijdstip van ingang, de gewenste omvang van de aanpassing en de gewenste spreiding over de uren van de week. De werkgever kan de gewenste spreiding alleen wijzigen indien hij daar een zo groot belang bij heeft, dat de wens van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Een verzoek tot aanpassing kan ten hoogste eenmaal per twee jaar worden gedaan. De werkgever zal het verzoek om vermindering van de arbeidsduur inwilligen tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Daarvan is in ieder geval sprake indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:

- Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
- Op het gebied van veiligheid of
- Van roostertechnische aard.

Verzoeken om in deeltijd te werken zullen uiterlijk binnen 2 maanden na de datum van indiening worden afgehandeld. Indien de werkgever niet uiterlijk 1 maand voor ingang van het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk en onder opgave van redenen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Als een verzoek tot werken in deeltijd wordt afgewezen, zal dit schriftelijk gebeuren met vermelding van de argumenten die tot het besluit van afwijzing hebben geleid.

Tegen een afwijzing staat beroep open ingevolge de klachtregeling van de werkgever.

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een maandinkomen en een aantal vakantiedagen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel uren per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of uren per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

De overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast.

Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen uren per week werken, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

Bovendien zal aan parttime werknemers die meer werken dan het overeengekomen aantal uren genormeerd op weekbasis over deze meeruren een toeslagpercentage worden betaald van 16,33%. Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer uren per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op de werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen.

# ARTIKEL 21

## Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden.
3. In het geval de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen als vermeld in lid 2 van dit artikel, kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door werkgever en één door de vakverenigingen. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, welke tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen omtrent het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
4. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 3 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt is (zijn) contractant(en), die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

## ARTIKEL 22

### **Vakbondsbijdrage**

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO van 1 juli 2016 tot en met 30 september 2017 een bijdrage aan de vakorganisaties ter beschikking stellen volgens de bepalingen zoals die zijn opgenomen in de overeenkomst ter zake tussen de AWWN enerzijds en FNV en De Unie anderzijds.

## ARTIKEL 23

### **Contractduur en opzegging**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangegaan met ingang van 1 juli 2016 en eindigt zonder dat opzegging is vereist van rechtswege op 30 september 2017 om 24.00 uur.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

**ROCKWOOL B.V.,**

**te ROERMOND**

Partij ter andere zijde:

**FNV te Amsterdam  
De Unie te Culemborg**

# BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor ROCKWOOL B.V., te Roermond.

## FUNCTIE RANGSCHIKKINGSLIJST

Funcatiegroep	PNT - ORBA	Funcatie
Groep I	0 - 25	Onbezett
Groep II	25 - 45	Productiemedewerker A
Groep III	45 - 65	Productiemedewerker B
Groep IV	65 - 85	Basis operator Warehouse Medewerker
Groep V	85 - 105	Junior Distributieplanner Junior Warehouse Voorman Operator A Telefoniste/Receptioniste
Groep VI	105 - 125	Administratief Medewerker Afdelingssecretaresse A Distributieplanner Laborant Line Operator B Process Operator B Warehouse Voorman
Groep VII	125 - 145	Monteur Senior Distributieplanner Senior Process Operator B Senior Warehouse Voorman Werkvoorbereider
Groep VIII	145 - 165	HR Assistant Leading Hand Marketing Assistent Medewerker Customer Services Meet- & Regeltechnicus Sector Secretaresse Voorman WTD
Groep IX	165 - 190	Directiesecretaresse Groepsleider Distributieplanning Medewerker Customer Support Export Product Development Engineer Teamleader Fysieke Distributie Teamleader Warehousing
Groep X	190 - 215	Hoofd Salarisadministratie Senior Marktonderzoeker/Planner Teamleader



## BIJLAGE II

### SALARISSCHAAL PER 1 JULI 2016 (VERHOOGING VAN 2% MET EEN MINIMUM VAN € 50,-)

#### FUNCTIEJARENSCHAAL

GR FJ	Salaris- groep 1	Salaris- groep 2	Salaris- groep 3	Salaris- groep 4	Salaris- groep 5	Salaris- groep 6	Salaris- groep 7	Salaris- groep 8	Salaris- groep 9	Salaris- groep 10
00	1.931	1.964	2.017	2.080	2.160	2.256	2.387	2.551	2.762	3.141
01	1.957	1.989	2.049	2.113	2.196	2.297	2.433	2.607	2.839	3.234
02	1.977	2.016	2.079	2.153	2.234	2.339	2.481	2.661	2.908	3.334
03	1.999	2.043	2.109	2.185	2.279	2.385	2.525	2.715	2.984	3.430
04	2.024	2.071	2.143	2.220	2.319	2.425	2.574	2.769	3.057	3.528
05	2.050	2.096	2.175	2.260	2.361	2.472	2.620	2.825	3.132	3.621
06		2.131	2.206	2.298	2.402	2.513	2.666	2.883	3.206	3.714
07				IV/6+		2.555	2.715	2.936	3.275	3.813
08				2.319			2.761	2.991	3.350	3.911
09								3.045	3.424	4.006
10									3.498	4.103

### SALARISSCHAAL PER 1 DECEMBER 2016 (VERHOOGING VAN 0,25%)

#### FUNCTIEJARENSCHAAL

GR FJ	Salaris- groep 1	Salaris- groep 2	Salaris- groep 3	Salaris- groep 4	Salaris- groep 5	Salaris- groep 6	Salaris- groep 7	Salaris- groep 8	Salaris- groep 9	Salaris- groep 10
00	1.936	1.969	2.022	2.085	2.165	2.262	2.393	2.557	2.769	3.149
01	1.962	1.994	2.054	2.118	2.201	2.303	2.439	2.614	2.846	3.242
02	1.982	2.021	2.084	2.158	2.240	2.345	2.487	2.668	2.915	3.342
03	2.004	2.048	2.114	2.190	2.285	2.391	2.531	2.722	2.991	3.439
04	2.029	2.076	2.148	2.226	2.325	2.431	2.580	2.776	3.065	3.537
05	2.055	2.101	2.180	2.266	2.367	2.478	2.627	2.832	3.140	3.630
06		2.136	2.212	2.304	2.408	2.519	2.673	2.890	3.214	3.723
07				IV/6+		2.561	2.722	2.943	3.283	3.823
08				2.325			2.768	2.998	3.358	3.921
09								3.053	3.433	4.016
10									3.507	4.113

# BIJLAGE III

## Regels arbeidsduurverkorting

**Deze regeling is niet van toepassing voor medewerkers in 5-ploegendienst.**

### ALGEMEEN

- Het aantal ATV-dagen per kalenderjaar bedraagt in principe 26 dagen (208 uur.) Doordat er feitelijk 40 uur per week wordt gewerkt, werkt men 4 uur per week meer (plus uren) dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Hierdoor worden ATV dagen opgebouwd.
- De bedrijven en kantoren blijven gedurende ten minste een zelfde aantal uren functioneren als voorheen, te weten gedurende 40 uren per week.
- Indien een medewerker op een geplande ATV-dag ziek is, zal hij deze gecompenseerd krijgen in een alternatieve ATV-dag, op te nemen binnen 2 maanden na hersteldatum. Hiervoor geldt een maximum van 4 dagen/diensten op jaarbasis. Dit betekent dat de ATV-dagen van langdurig zieke medewerkers dienen te worden ingeroosterd alsof ze aanwezig waren (directe lijngebonden productiemedewerkers conform draaischema, de overige medewerkers zoveel mogelijk gespreid over het kalenderjaar en over de dagen van de week.)
- Indien op een geplande ATV-dag gewerkt moet worden bijvoorbeeld als gevolg van het werkaanbod, dient deze dag opnieuw te worden ingeroosterd en binnen 2 maanden te zijn opgenomen. Indien ATV-dagen verschoven moeten worden dient dit in principe 1 week van te voren aan de medewerkers te worden medegedeeld. Enige compensatie in de vorm van een overwerkvergoeding wordt niet verstrekt.
- ATV-dagen kunnen tot een maximum van 15 dagen per kalenderjaar tegen 0,42% van het premieplichtig inkomen voor de pensioengrondslag worden verzilverd uitsluitend ten behoeve van de betaling van de werknemerspremie in de pensioenregeling. Indien deze mogelijkheid in het gedrang komt als gevolg van eventuele teruggang in het aantal diensten in de ploegendienst, wordt daarover overleg gevoerd tussen de partijen.

### CAO afspraak 2008:

#### Arbeidsduur:

Er is een uitbreiding van de reguliere werktijd overeengekomen met 5 dagen (via roosteruren) tegen een waarde van 0,42% van het jaarloon, de zogenaamde Pensioen Premie Dagen (PPD).

Uitgebreide informatie over de Pensioen Premie Dagen wordt opgenomen in het Handboek HR.

### CAO afspraak 2010:

Met ingang van 1 augustus 2010 kan in afwijking van de bovenstaande CAO afspraak 2008 gekozen worden voor:

1. Verzilvering door 40 uren te werken
2. Betaling van tegenwaarde van 40 uren
3. Inlevering van 40 uren bovenwettelijk verlof

## **INROOSTERINGSREGELS**

### **Directe productieafdelingen**

- ATV-dagen voor de directe productieafdelingen worden verdisconteerd in het plus- en minurensysteem dat geldt voor ploegendienstmedewerkers.  
Het draaischema van de lijnen geldt als basis voor de inroostering van de ATV-dagen. Deze dagen worden op grond van dit draaischema ingeroosterd in de eerste 8 maanden van het jaar.
- Vier van het aantal ter beschikking staande ATV-dagen zullen vrij opneembaar zijn en kunnen in overleg met de leiding over het gehele jaar worden opgenomen.
- Bij inroostering van de ATV-dagen zal rekening worden gehouden met de feestdagen (Carnaval, Pasen en Pinksteren) indien de markt vraagt dit toelaat. De manier van inroostering kan per afdeling verschillen, afhankelijk van het werkaanbod en eventuele stilstanden.

### **Dagdienstmedewerkers**

- Met vakverenigingen zijn afspraken gemaakt over de invulling van flexibele begin- en eindtijden en de opname van ATV-dagen. Deze afspraken zijn opgenomen in het Handboek HR.
- In beginsel wordt maximaal 2 uur per week van de ATV dagen voor het dagdienst personeel in overleg tussen leiding en betrokken werknemer gespreid door het jaar ingeroosterd, bij voorkeur op vrijdagmiddag doch afgestemd op het specifieke werkaanbod. Hierbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke invulling van de betaling van de pensioenpremie. Eventuele geschillen worden vooraf ter beoordeling aan CAO partijen voorgelegd en pas doorgevoerd na consensus tussen partijen.
- Zes ATV-dagen worden na overleg met de ondernemingsraad ingeroosterd, voornamelijk in de maand december rond Kerstmis en Oud- en Nieuwjaar. Voor medewerkers die op grond van het werkaanbod deze dagen niet kunnen opnemen, zullen tijdig alternatieve dagen in overleg worden vastgesteld.
- Voor medewerkers in de buitendienst dienen de ATV-dagen te worden afgestemd op de ATV-dagen zoals die in de betreffende marktsegmenten worden gehanteerd.

# BIJLAGE IV

## **Bonusregeling**

Op initiatief van de werkgever kan met werknemers van de verkoop binnen- en buitendienst een bonusregeling worden overeengekomen. Deze regeling kan afwijken van het bepaalde in artikel 9 lid 2.a (toekenning functie jaren) bevatten. De individuele werknemer kan op basis van vrijwilligheid hiermee instemmen en aan de bonusregeling deelnemen.

# BIJLAGE V

## Beroepsprocedure functiewaardering

Als een medewerker het niet eens is met de inhoud en/of de waardering van zijn functie, kan hij bezwaar aantekenen tegen:

- de inhoud van de functieomschrijving
- de functie-indeling [2.4.2]

### Ad 1. Bezwaar tegen de functie-inhoud

Als de functiehouder het niet eens is met de inhoud van zijn functieomschrijving, dient hij eerst contact op te nemen met zijn directe leidinggevende en hier met hem over te praten. Ze gaan samen na of de functieomschrijving klopt. Wellicht dat de chef de functievervuller een bevredigend antwoord kan geven en vindt de medewerker de functieomschrijving toch juist.

Wanneer de functiehouder en zijn directe leidinggevende er niet uitkomen, zal de functiehouder een schriftelijk bezwaar indienen bij het afdelingshoofd en de betreffende HR (Business) Partner. In de brief dient hij aan te geven op welke punten de functieomschrijving niet klopt. Ook geeft hij aan wat volgens hem wel in de functieomschrijving moet staan.

De betreffende HR (Business) Partner zal in een gesprek met de functiehouder, de directe leidinggevende en de Coördinator Functiewaardering trachten na te gaan wat er niet klopt en of dat de punten die de functiehouder aandraagt terecht zijn. Indien de functiehouder en andere betrokkenen tijdens dit gesprek eruit komen, zullen de wijzigingen door de Coördinator Functiewaardering aan de AWWN worden doorgegeven. De adviseur van de AWWN, past de functie aan, controleert deze en waardeert hem opnieuw. Wanneer de partijen er niet uitkomen is de uitspraak van ROCKWOOL bindend.

### Ad 2. Bezwaar tegen de functie-indeling

De functiehouder kan bezwaar aantekenen tegen de indeling van zijn functie. Hierover dient hij eerst contact op te nemen met zijn directe leidinggevende. Indien deze een bevredigend antwoord kan geven, is de zaak afgehandeld.

Als de directe leidinggevende en de medewerker er samen niet uitkomen, dient de medewerker een schriftelijk bezwaar in bij de Beroepscommissie Functiewaardering, die onder leiding van de Manager Compensation & Benefits staat. De commissie is paritair samengesteld. Twee leden van de commissie worden aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging en twee andere leden worden aangewezen door de werkgever. Naast deze leden neemt ook een adviseur van de AWWN deel aan de bijeenkomsten van de beroepscommissie, alsmede een deskundige namens de vakorganisaties. Deelnemers van de beroepscommissie zijn deskundigen op het gebied van ORBA.

In zijn bezwaarschrift geeft de medewerker aan waarom hij vindt dat de indeling van de functie niet klopt. De medewerker levert een kopie van dit bezwaarschrift in bij zijn directe leidinggevende en de betreffende HR (Business) Partner.

De commissie stelt de medewerker in de gelegenheid een toelichting te verstrekken op zijn bezwaarschrift. Ook kan de commissie, indien dat naar haar oordeel wenselijk is, de directe leidinggevende of anderen horen in het kader van het bezwaarschrift. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak over de functiewaardering.

De medewerker en de directe leidinggevende worden schriftelijk op de hoogte gesteld van de uitspraak van de beroepscommissie. Een eventuele (hogere) indeling gaat met terugwerkende kracht in, per de datum dat bezwaar is aangetekend.

**Noot:**

Bezwaarschriften dienen binnen drie weken na bekendmaking van de indeling ingediend te worden bij de Beroepscommissie. Bezwaarschriften die na deze periode worden ingediend worden niet in behandeling genomen. De Beroepscommissie dient binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift een schriftelijke reactie te geven richting de medewerker. Gestreefd wordt de gehele bezwaarprocedure af te handelen binnen een termijn van 6 maanden.

## BIJLAGE VI

### **Beleid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid**

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst onderstrepen het belang van een gerichte aanpak ter zake van gezond werken, van het terugdringen van ziekteverzuim en instroom in de WAO.

In het periodiek overleg met vakverenigingen zullen met als uitgangspunt het door ROCKWOOL gepresenteerde structuurplan ziekteverzuim, concrete plannen worden ontwikkeld.

Naast ziekteverzuimaanpak, herplaatsingbeleid zullen ook hervattingsplannen worden besproken met inachtneming van de verantwoordelijkheden en taken van het management in deze.

## BIJLAGE VII

### **INZETBAARHEID**

Het beleid van de werkgever is erop gericht, de inzetbaarheid van de individuele medewerker op peil te houden en te verbeteren. Werkgever en werknemer dragen daarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In dit kader worden door de werkgever per afdeling opleidings- en ontwikkelingsplannen opgesteld en worden persoonlijke opleidingsafspraken met de werknemer gemaakt. In de functioneringsgesprekken met de medewerkers worden deze afspraken geëvalueerd.

# BIJLAGE VIII

## ONDERHANDELINGSAKKOORD

ROCKWOOL B.V. en FNV en De Unie hebben een AKKOORD bereikt voor een nieuw af te sluiten CAO. De afspraken zijn als volgt:

### Looptijd

De nieuwe CAO kent een looptijd van 15 maanden, van 1 juli 2016 tot en met 30 september 2017.

### CAO lonen

De CAO lonen worden als volgt aangepast:

#### Structurele verhoging:

- Per 1 juli 2016 worden de CAO loonschalen verhoogd met 2% met een minimum van € 50,- per maand
- Per 1 december 2016 worden de CAO loonschalen verhoogd met 0,25%

Deze verhogingen worden met ingang van deze data verwerkt in de salarissen van medewerkers binnen CAO gebied.

### Toeslagen

In de ROCKWOOL CAO zijn vergoedingen opgenomen voor overwerk en voor werken op feestdagen.

CAO partijen hebben afgesproken dat met ingang van 1 juli 2016 de toeslagen (verrekening vanaf augustus 2016) uitsluitend worden toegekend op basis van tijd voor tijd afspraken. Een toeslag van 100% correspondeert met de toekenning van 1 inhaaluur. Medewerkers kunnen (een gedeelte van) het saldo van inhaaluren op hun verzoek laten uitbetalen in geld.

### Kopen van verlofdagen

ROCKWOOL stelt medewerkers in de gelegenheid, extra verlofdagen te kopen, tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar. De waarde van een verlofdag wordt bepaald op 0,42% van het jaarloon (conform berekening dagen bij pensioenbetaling).

Voor medewerkers in ploegdienst geldt dat er bij de opname van deze dagen een evenredige verdeling over de diensten geldt (bijvoorbeeld 2 ochtend-, 2 middag- en 2 nachtdiensten) behalve als met de leidinggevende een afwijkende afspraak overeengekomen wordt.

Voor parttime medewerkers geldt deze bepaling naar rato van het dienstverband.

### Leeftijdsschalen

Met ingang van 1 juli 2016 vervallen de in de CAO opgenomen leeftijdsschalen. Medewerkers in deze schalen worden met ingang van 1 juli 2016 ingedeeld in de functiejaarschaal met 0 functiejaren.

### Pensioenen

CAO partijen hebben met elkaar gesproken over de pensioenen.

Afgesproken is dat tijdens de looptijd van deze CAO partijen tijdens hun reguliere overleg de ontwikkelingen nauwgezet volgen, waarbij onder andere gekeken wordt naar:

1. De situatie bij een mogelijke korting (indien het pensioenfonds een korting moet doorvoeren);
2. De situatie bij een toekomstig premietekort (indien de premie niet toereikend is om de jaarlijkse opbouw van 1,875% van de opbouwgrondslag te realiseren);
3. ROCKWOOL werkt de mogelijkheden om elders aan te sluiten uit en bespreekt deze met de bonden



## **Duurzame inzetbaarheid**

Pilot duurzame inzetbaarheid op Rockfon, Lijn 2 en Lapinus Fibres

Opvolging van de pilot zal besproken worden in het eerste komende periodiek overleg tussen cao partijen.

## **Loopbaanscan**

ROCKWOOL stelt tijdens de looptijd van deze CAO een budget van EUR 25.000 beschikbaar voor een pilot voor een loopbaanscan.

## **Generatiepact (duurzaam doorwerken)**

ROCKWOOL onderzoekt vóór 1 januari 2017 de mogelijkheden voor een pilot op het gebied van duurzaam doorwerken, waarbij medewerkers 80% kunnen werken tegen 90% loondoorbetaling en 100% pensioenopbouw. Bij een positieve evaluatie wordt eenmalig een pilot opgestart. Doelgroep voor duurzaam doorwerken zijn werknemers die 5 jaar of korter voor de AOW datum zitten.

## **Seniorenuren**

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt als tijdelijke overgangsregeling aan medewerkers die de leeftijd van minimaal 65 jaar bereiken het recht op seniorenuren toegekend op basis van de staffel voor 64-jarigen. Na afloop van deze CAO periode kunnen de betreffende medewerkers geen rechten meer ontlenen aan deze regeling. Tijdens de looptijd van deze CAO wordt door partijen een studie gedaan naar de leeftijdsbepalingen in de CAO.

## **Ziekteverzuim**

CAO partijen hebben met elkaar gesproken en hun bezorgdheid geuit over het hoge ziekteverzuim bij ROCKWOOL. ROCKWOOL bespreekt met de Ondernemingsraad een gewijzigde aanpak van het ziekteverzuim, conform de spelregels hierover in de WOR, en informeert bonden hierover tijdens het reguliere overleg met bonden.

## **Fysiotherapie**

Op verwijzing van de bedrijfsarts kunnen medewerkers gebruik maken van (preventieve) fysiotherapie, waarbij in eerste instantie aanspraak wordt gemaakt op de zorgverzekering van de medewerker. Indien deze verzekering niet toereikend is komen de kosten voor rekening van ROCKWOOL.

## **Roosters**

ROCKWOOL zal streven naar de minst belastende roosters, rekening houdend met de (bedrijfs) economische omstandigheden. De FNV-AWVN roosterchecklist kan hierbij helpen.

## **Passiepegels**

ROCKWOOL stelt voor de duur van deze CAO voor 4 x 4 medewerkers € 500,00 passiepegels beschikbaar voor het beleven van zijn/haar passie. Toewijzing geschiedt op basis van loting. Voorwaarde is dat hij/zij zich laat interviewen voor het personeelsblad. Passiepegels kunnen worden gebruikt voor het volgen van een cursus, training, opleiding, workshop, masterclass, coaching, begeleiding, test of iets vergelijkbaars. Ook schenken aan een goed doel behoort tot de mogelijkheden.

## **WIA hiaat verzekering**

ROCKWOOL is bereid een collectieve WIA hiaat verzekering te faciliteren voor rekening van de medewerker. Deelname aan deze verzekering is op vrijwillige basis. Na onderzoek stemt ROCKWOOL de voorstellen voor de verzekering af met de bonden en informeert medewerkers over de mogelijkheden.

### **Jubileumuitkering 50-jarig dienstverband**

Medewerkers hebben bij het bereiken van een 50-jarig dienstjubileum recht op een jubileumuitkering. De jubileumuitkering bedraagt één bruto basis maandsalaris, dat op basis van de huidige fiscale regelgeving of werkkostenregeling netto uitgekeerd kan worden (bruto basis maandsalaris = schaalsalaris volgens CAO zonder ploegentoeslag e.d.).

### **Studiekostenregeling**

ROCKWOOL komt tijdens de looptijd van deze CAO met een voorstel voor aanpassing/modernisering van de studiekostenregeling. Bonden worden tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen via het reguliere overleg. ROCKWOOL is reeds gestart om de opleidings- en budgetcyclus beter op elkaar te laten aansluiten.

### **Indexering Brandweer- en EHBO vergoedingen**

De vergoedingen voor Brandweer en EHBO worden automatisch aangepast op basis van de indexeringen van de CAO lonen.

### **Functiewaardering Operations**

De functielijst in de huidige bijlage I van de CAO wordt vervangen door een opgave van de meest voorkomende functies. De directe functies in de productie, maintenance en logistiek worden allemaal beschreven en gewaardeerd volgens de huidige (ORBA) systematiek.

### **Studieafpraak vormen van flexibiliteit**

Tijdens de looptijd van deze CAO wordt door partijen een studie gedaan naar mogelijke vormen van flexibiliteit (bijvoorbeeld werken naar wens/zelfroosteren en andere vormen van flexibiliteit).

### **CAO-afspraken over derde WW-jaar**

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

CAO-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao partijen. Deze regeling nemen cao partijen één op één over.

### **Participatiewet: aparte loonschaal**

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De loonschaal kent 5 functiejaren, 100%-105%-110%-115%-120% van WML, en volgt de systematiek van de ROCKWOOL salarisschalen. Deze loonschaal is uitsluitend bedoeld voor werknemers in dienst van ROCKWOOL én vallende onder de participatiewet én niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimum loon te verdienen (en dus een loonkostensubsidie 'meebrengen').

### **Vakbondswerk in de onderneming**

Vakbondsfaciliteiten en -activiteiten zoals week van de vakbond zal besproken worden op het eerst komende periodiek cao partijen overleg.

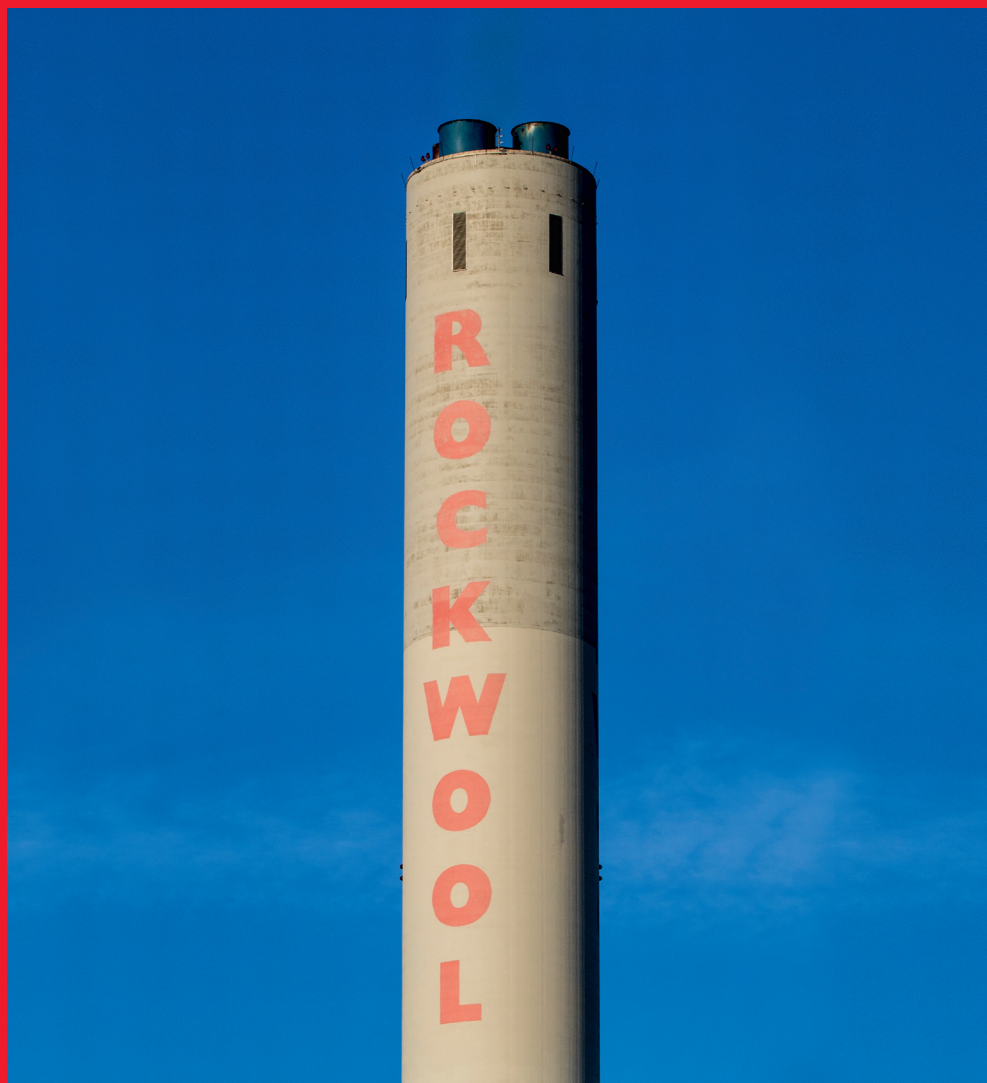
### **Tekstuele aanpassingen**

CAO partijen maken afspraken over een aantal tekstuele aanpassingen van CAO teksten.

### **Werkgeversbijdrage**

De AAVN werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van de CAO gecontinueerd.





ROCKWOOL B.V.

Postbus 1160, 6040 KD Roermond

Industrieweg 15, 6045 JG Roermond

Tel.: 0475 35 35 35

E-mail: [info@rockwool.nl](mailto:info@rockwool.nl)

[www.rockwool.nl](http://www.rockwool.nl)

**ROCKWOOL®**

© ROCKWOOL november 2016

Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorg samengesteld.  
Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.