

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

ROCKWOOL B.V.

te ROERMOND

Looptijd: 1 april 2025 t/m 30 april 2026



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor een periode van 13 maanden, ingaande per 1 april 2025 en eindigende 30 april 2026, 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 vakvereniging
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 eindejaarsuitkering
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	Functierangschikkingslijst
BIJLAGE II	Functiejaren- en salarisschalen
BIJLAGE III	Regels arbeidsduurverkorting
BIJLAGE IV	Bonusregeling
BIJLAGE V	Beroepsprocedure functiewaardering
BIJLAGE VI	Beleid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid
BIJLAGE VII	Inzetbaarheid
BIJLAGE VIII	PAWW
BIJLAGE IX	Protocol
BIJLAGE X	Lijst met afkortingen.

ARTIKEL 1

Definities:

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. Vakvereniging: partij 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. Schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage 2;
- j. Jaarsalaris: 12 keer het schaalsalaris
- k. Maand inkomen: het schaalsalaris 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.
- l. Uurloon: 0,60 % van het schaalsalaris.
- m. Jaarinkomen: 12 keer het maandinkomen als bedoeld in artikel 14 lid 1.
- n. Dertiende maand: uitkering 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.
- o. Bedrijfsarts: arts die is gespecialiseerd in de werk gerelateerde gezondheidszorg binnen bedrijven, en verantwoordelijk is voor taken zoals medische keuringen, de preventie van gezondheidsrisico's en de begeleiding van werk gebonden gezondheidsproblemen door diagnose, werkadviezen en behandelplannen

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 Handboek HR bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende Handboek HR. Jaarlijks wordt het Handboek HR aan vakorganisatie op verzoek ter beschikking gesteld.

5. Vakbondswerk in de onderneming

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakvereniging 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 vakvereniging anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

Indien de vakvereniging de wens te kennen geeft, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de kontakten door de vakvereniging 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 vakvereniging vrijaf geven van kaderleden der vakvereniging voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakvereniging over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend, voor zover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden hierdoor in geen dele wordt verstoord;
- c. Ten behoeve van het eigen personeel het op schriftelijk verzoek van de vakvereniging 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 kontakten door bezoldigde functionarissen van de vakvereniging met leden van de vakvereniging;
- 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 afdeling Health & Safety 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. het calamiteiten team van de onderneming, zoals vermeld in het bedrijfsnoodplan.
- 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 vakvereniging 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 vakvereniging

- 1.** De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 2.** De vakvereniging verbindt 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 vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende arbeidsreglement, bij Rockwool genaamd Handboek HR.

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 vakorganisatie 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. Vacatures die worden opengesteld zullen als zij uitvoerbaar zijn in deeltijd, als zodanig worden aangegeven.

6. Informatie

De werkgever zal de werknemersorganisatie tenminste 4x 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 werknemersorganisatie rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.

7. Organisatieonderzoek

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 vakvereniging 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. Fusiegedragsregels

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 vakvereniging, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de Ondernemingsraad en de vakvereniging 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 zal Rockwool handelen in lijn met artikel 25 lid 1 sub g van de WOR.
- b. De werkgever ziet erop toe dat de beloning van ingeleende werknemers gebaseerd is op de salaristabellen van deze 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 ook buiten de in zijn arbeidstijdregeling 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 objectieveerbare redenen (bijvoorbeeld medische) niet in staat is deel te nemen aan een consignatierooster. Nadere uitwerking over de invulling van consignatie staat in het Handboek HR
4. 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.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Handboek HR.
6. Als werknemer betaald of onbetaald werk elders wil verrichten dan meldt hij dit aan werkgever. Deze zal hier toestemming voor verlenen tenzij hij een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om dit te weigeren.
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.
7. 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.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het Handboek HR van toepassing worden verklaard.
9. 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 tijd;

In beginsel geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, dan geldt de bepaling uit artikel 7: 668a BW.

- 3.** Als sprake is van een ontslag wegens dringende redenen, een zogenaamd ontslag op staande voet, behoeft de werkgever geen opzegtermijn in acht te nemen.
- 4.** Een dienstverband voor een bepaalde tijd (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.** De arbeidsovereenkomst neemt een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW. 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.
- 6.** 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. Hierbij is een systeem van flexibele begin- en eindtijden van toepassing.
- b. Een ploegendienstrooster 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-ploegendienstroosters gelden afzonderlijke bepalingen.
- c. Een 5-ploegendienstrooster 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.
 - In afwijking van het bovenstaande kan 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.

- d. In een 4-ploegendienstrooster 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 ploegendienst 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 geldende 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 januari van ieder jaar tot en met 31 december 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-ploegdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
- c In 3-ploegdienst wordt normaliter op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst zijn ingedeeld;
- d In 4-ploegdienst en 5-ploegdienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij werknemers afwisselend in een ochtenddienst, 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 functiejaren. Aan de functiejaarschaal behorende bij groep IV is na het 6^e 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.
 - 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 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.
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.
 - d. 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 schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 9

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen 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 schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari van enig jaar onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (**functiejarenschaal**).
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 schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0

functie jaren van de twee betrokken salarissgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarissgroep.

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 salarissgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b van een werknemer bedraagt de verlaging van het schaalsalaris ten minste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarissgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarissgroep.

- 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 schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van extra functie jaren niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, zal hem een persoonlijke toeslag worden gegeven.

Deze toeslag, die geen deel uitmaakt van het schaalsalaris, 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 schaalsalaris 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 functie jaren tussen de 2 betrokken schalen. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarissgroep voorkomende einde schaal 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.

- 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 salarissgroep behorende bij de waargenomen functie zolang de waarneming duurt.

- 6. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden 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 socialeverzekeringswetgeving, 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 schaalsalarissen, 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 schaalsalaris 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 ploegendiensten wordt de daarbij vermelde toeslag op het schaalsalaris gegeven:

<u>a. Aantal diensten:</u>	<u>Percentage toeslag:</u>
• 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 schaalsalaris.

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, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
De werknemer die 55 jaar of ouder is en gedurende 10 onafgebroken jaren werkzaam is geweest in de dagdienst, is niet verplicht arbeid in ploegendienst te gaan verrichten. Voor medewerkers die per 1-1-2019 50 jaar of ouder zijn geldt als overgangsregeling dat de oude regeling op hen van toepassing blijft.

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					
< 6 maanden	2-ploegendienst	$\frac{1}{4}$ maand:		100%		
	3-ploegendienst	$\frac{1}{2}$ maand:		100%		
	4-ploegendienst	$\frac{3}{4}$ maand:		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 ten gevolge 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 in afstemming met de bedrijfsarts 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 bij consignatie

Werknemers van 60 jaar en ouder worden niet verplicht om deel te nemen aan het consignatierooster

- a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal:
- op maandag tot en met donderdag: • 1 procent van hun schaalsalaris
 - op vrijdag, zaterdag, zon- en feestdagen: • 2 procent van hun schaalsalaris

- b. Werknemers, die in opdracht van de werkgever gedurende het consignatierooster 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 schaalsalaris. 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 arbeidstijdregeling 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. Inhaaluren:

Medewerkers met 200 of meer inhaaluren op 31-12-2017 (peildatum) gaan het meerdere boven de 200 uren afbouwen. Vóór 1 april 2018 maken medewerkers en hun leidinggevendenden in onderling overleg een plan van aanpak over de afbouw van deze uren. Het effectueren van het plan mag 3 jaar duren gerekend vanaf 1 april 2018.

Opties zijn: tijd, geld, voor inleg pensioenpremie (dit dient te gebeuren voor 1 december van enig jaar en is beperkt tot de werknemersbijdrage, momenteel 12,6% van de premiegrondslag), de fietsregeling en/of sabbatical. Er wordt een Hardship commissie ingesteld voor die gevallen waarin werknemer en werkgever, binnen de looptijd van de cao, niet tot een afdoende (afpraak rondom de) afbouw van inhaaluren (binnen de daarvoor afgesproken termijn) kunnen komen.

Werkgever zal regelmatig overleg voeren met de bestuurders van de vakorganisaties. In dit overleg zal de voortgang ten aanzien van de inhaaluren worden besproken.

Indien zich omstandigheden voordoen, waarbij sprake is van een individueel onbillijke situatie of waarin de afbouw tot anderszins ongewenste gevolgen leidt, kan de werknemer zich tot de Hardship commissie wenden. De Hardship commissie bestaat uit twee vakbondsbestuurders en twee werkgevers-vertegenwoordigers (HR ROCKWOOL). Een unaniem advies van de Hardship commissie wordt door de Werkgever opgevolgd.

Met ingang van 1-1-2018 geldt voor medewerkers waarvan het saldo inhaaluren in de loop van het kalenderjaar boven het maximum van 200 uren uitkomt, dat het meerdere boven het maximum van 200 afgebouwd dient te worden voor 31 december van dat kalenderjaar.

Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de volgende opties: tijd, geld voor inleg pensioenpremie (dit dient te gebeuren voor 1 december van dat kalenderjaar en is beperkt tot de werknemersbijdrage, momenteel 12,6% van de premiegrondslag), fietsregeling, sabbatical. Indien het saldo per 31-12 van enig jaar 200 of meer bedraagt, zal het meerdere boven de 200 uren conform de cao worden uitbetaald tegen 0,6% van het schaalsalaris. Uitbetaling zal dan plaatsvinden tegelijk met de eerstvolgende salarisuitbetaling.

Bij de afbouw van inhaaluren zal ROCKWOOL het opnemen van inhaaluren in de vorm van verlof niet weigeren tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

ROCKWOOL en Vakorganisaties zullen tijdens het periodieke overleg de stand van zaken rondom inhaaluren bespreken.

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur die worden gecompenseerd in 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 ploegdienstwijziging als bedoeld in artikel 7 lid 1.f.

- e. Werknemers in ploegdienst die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder art 10 lid d bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag. Deze toeslag bedraagt 2 procent van het maandsalaris als de rust tussen de 2 wachten 8 uur of minder bedraagt. De toeslag bedraagt 1,5 procent van het maandsalaris als de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt.

Bovenstaande geldt ook bij een dienstwissel bijvoorbeeld van 4 ploegen 18 diensten naar 4 ploegen 19 diensten of andersom. 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.

- f. Onverminderd het bepaalde onder a en b van dit lid 4 heeft 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, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, de 1^e en 2^e Kerstdag en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de verjaardag van Zijne Majesteit de Koning alsmede 5 mei in de lustrumjaren (elk 5^e 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 werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijke bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits werknemer zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennisgeeft 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 echtgenoot(o)t(e)/(geregistreerde) 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)/(geregistreerde) 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 ^e graad	Vader / moeder	
	Zoon / dochter	
2 ^e graad	Opa / oma	Broer / zus
	Kleinzoon / kleindochter	
3 ^e graad	Overgrootvader/ -moeder	Oom / tante
	Achterkleinzoon/ -dochter	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;

- 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 salarisderving, 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 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 vakvereniging functionarissen 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. Deze 2 vrije dagen worden niet toegekend in het geval de totale woonwerkafstand (enkele reis, gemeten via 'Google-maps' snelste route) als gevolg van een verhuizing meer dan 35 km bedraagt.

Duurzaam samenwonende werknemers worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met gehuwden mits zij van het samenwonen een formeel schriftelijk bewijsstuk (bijv. een uittreksel uit het bevolkingsregister) kunnen overleggen. Een geregistreerd partnerschap wordt gelijkgesteld aan een huwelijk en gehuwd zijn.

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.
- Geboorteverlof
Geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
- Nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.

3 Het bepaalde in artikel 7:628 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 Handboek HR;
- 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 vakvereniging;
- 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 vakvereniging.

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

Artikel 13

Vakantie

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 (25 dagen of diensten) bij een volledig dienstverband. Onder deze vakantie zijn voor de werknemers in 4- dan wel 5-ploegendienst tenminste 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)

Voor werknemers die na 31-12-1971 geboren zijn of na 30 september 2017 in dienst komen geldt de volgende regeling

- 48 jaar 26 dagen of diensten (208 uren)
- 53 jaar 27 dagen of diensten (216 uren)
- 58 jaar 28 dagen of diensten (224 uren)
- 63 jaar 29 dagen of diensten (232 uren)

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

- d. 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

Voor medewerkers in ploegendienst 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 bedrijfstakvakantie 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 5 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 bedrijfspakantie zoveel uren geacht te zijn opgenomen als de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken in de desbetreffende periode, indien geen collectieve bedrijfspakantie zou zijn verleend.

7. Verlofdagen

Onder verlofdagen 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 verlofdagen 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 verlofdagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt uiterlijk 4 weken vóór de vast te stellen data plaats.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren als verlofdagen 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. Wettelijke vakantierechten dienen binnen 6 maanden na afloop van het opbouwjaar worden opgenomen of komen anders te vervallen. Deze wettelijke rechten vervallen niet als er redelijkerwijs geen mogelijkheid bestond deze tijdig op te nemen.
- d. De werknemer is gehouden een verzoek tot het genieten van verlofdagen 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 verwerft 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, , 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 vormings-, scholings- en kaderbijeenkomsten.
 - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - Zwangerschap of bevalling;
 - Adoptieverlof.
- 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 genen 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.

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

Vakantietoelage en dertiende maand

Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende 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 vakantietoelage uitbetaald ten bedrage van 8 procent van zijn jaarinkomen (12x zijn maandinkomen per 31 mei).
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 toelage.
Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het vakantiejaar zal aan de werknemer de vakantietoelage 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.
- 2.** Indien voor de werknemer gedurende het vakantietoelagejaar een wijziging is ingetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoelage hiermee rekening worden gehouden.
- 3.** Aan de werknemer wordt in de maand december een uitkering 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 vakantietoelage 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 7: 629 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 re-integratie 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 deskundigen-oordeel aan te vragen bij UWV. Gedurende de periode gelegen tussen de aanvraag en de uitslag van het deskundigen- oordeel heeft de werknemer recht op volledige loondoorbetaling. De werknemer dient dit deskundigen-oordeel 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, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 - c. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst 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 de eerste 52 weken en
 - tot 70% gedurende de tweede 52 weken .Indien er sprake is van een optimale medewerking, zoals beschreven in het Verzuimbeleid, 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 de tweede 52 weken 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 104 weken 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 of 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 3.a en 3.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 gederfde maandinkomen 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 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 socialeverzekeringswetgeving aan te vragen dan wel de medewerking als bedoeld in lid 3 niet of in onvoldoende mate verleent.
De in lid 3 bedoelde 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 3 bedoelde 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 Participatiewet.
2. De werkgever zal bij de aanstelling van werknemers zoveel als mogelijk 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, rekening houdend 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 schaaalsalaris 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

De werknemer is verplicht deelnemer aan de collectieve pensioenregeling overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Rockwool. Voor de actuele aanvullende gegevens verwijzen wij u naar de site van de Stichting Pensioenfonds Rockwool, www.pensioenfondsrockwool.nl

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2006 aangepast aan de nieuwe wetgeving terzake. In dit kader is destijds reeds afgesproken dat alle werknemers een bijdrage leveren in de aanpassing van de regeling door inlevering van 1 leeftijdsgedag (8 uren). De waarde van deze leeftijdsgedag wordt jaarlijks (in het kader van deze afspraak) door ROCKWOOL in het pensioenfonds gestort.

2. Pensioensparen

Werknemers hebben de mogelijkheid op basis van vrijwilligheid deel te nemen in de door de werkgever gefaciliteerde aanvullende pensioenspaarregeling. In deze vrijwillige pensioenspaarregeling wordt de fiscale ruimte benut uit hoofde van het verschil tussen de wettelijk minimale werknemersfranchise en de in de collectieve pensioenregeling van werkgever gehanteerde opbouwfranchise. De pensioenspaarregeling is een zogenaamde premieovereenkomst waarbij werkgever en werknemer ieder 50% van de premie bijdragen met een maximum van € 90 bruto per maand.

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. Voor medewerkers die per 30-9-2017 58 jaar of ouder zijn en in dienst zijn bij Rockwool komt er m.i.v. 1-1-2018 een overgangsregeling.

Leeftijd	Uren per kalenderkwartaal
64	30
65	30
66	30
67	30

Voor medewerkers die na 30-09-2017 58 jaar zijn geworden of die na 30-09-2017 in dienst komen geldt de nieuwe regeling.

Leeftijd	Uren per kalenderkwartaal
58	8
59	16
60	28
61	28
62	28
63	32
64	32
65	32
66	32
67	32

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 ten gevolge 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. 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.
- 7.** 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.
- 8.** Vrije uren kunnen uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen, tenzij en voor zover deze uren zullen worden opgenomen voor een erkende cursus ter voorbereiding op de pensionering.
- 9.** Niet opgenomen vrije uren vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
- 10.** Teveel opgenomen vrije uren als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - worden niet verrekend.
- 11.** 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 een reiskostenvergoeding voor vervoer van en naar ROCKWOOL BV locatie Roermond 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. Per 1-4-2024 wordt de onbelaste reiskostenvergoeding verhoogd naar 23 cent per km. Wanneer de medewerker op eigen initiatief besluit om verder van de werklocatie te gaan wonen en reeds een reiskostenvergoeding in het kader van dit artikel ontvangt, zal de reiskostenvergoeding niet worden aangepast indien de totale woonwerkafstand (enkele reis, gemeten via 'Google-maps' snelste route) hierdoor meer dan 35 km bedraagt.

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 Flexibel Werken 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 rooster technische 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.

Gewerkte uren boven de contracturen worden als overwerk gezien.

ARTIKEL 21

Tussentijdse wijzigingen

- 1.** Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarispalingen 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 vakvereniging. 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 april 2025 tot en met 30 april 2026 een bijdrage aan de vakorganisatie ter beschikking stellen volgens de bepalingen zoals die zijn opgenomen in de overeenkomst ter zake tussen de AWWN enerzijds en FNV anderzijds.

ARTIKEL 23

Contractduur en opzegging

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangegaan met ingang van 1 april 2025 en eindigt zonder dat opzegging is vereist van rechtswege op 30 april 2026 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 Utrecht

BIJLAGE I

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

FUNCTIE RANGSCHIKKINGSLIJST

Functiegroep	PNT - ORBA	Functie
Groep I	0 - 25	Onbezet
Groep II	25 - 45	Productiemedewerker A
Groep III	45 - 65	Productiemedewerker B Logistiek Operator II
Groep IV	65 - 85	Basis Operator Logistiek Operator I
Groep V	85 - 105	Junior Distributieplanner Junior Warehouse Voorman Operator A Telefoniste/Receptioniste
Groep VI	105 - 125	Administratief Medewerker Distributieplanner Line Operator B Process Operator B Warehouse Voorman
Groep VII	125 - 145	Monteur Senior Operator B Senior Warehouse Voorman Laboratory Assistant
Groep VIII	145 - 165	Employee HR Services Leading Hand Marketing Assistent Medewerker Customer Services Senior Monteur Laboratory Engineer Transport Planner Productie Planner Export documentalist Werkvoorbereider Middelbaar Veiligheidskundige
Groep IX	165 – 190	Medewerker Customer Support Export Teamleader Logistics Voorman Equipmentdeskundige Equipment expert Maintenance Technoloog
Groep X	190 – 215	Directiesecretaresse Besturingstechnoloog Teamleader

Bijlage II Salarisschalen per 1 april 2025

GR FJ	Sal. groep 1	Sal. groep 2	Sal. groep 3	Sal. groep 4	Sal. groep 5	Sal. groep 6	Sal. groep 7	Sal. groep 8	Sal. groep 9	Sal. groep 10
00	2713	2757	2828	2913	3019	3147	3326	3553	3841	4349
01	2745	2788	2869	2954	3063	3199	3384	3626	3941	4468
02	2770	2821	2907	3006	3112	3253	3446	3695	4028	4594
03	2799	2856	2945	3047	3172	3311	3502	3763	4124	4717
04	2832	2894	2987	3093	3221	3360	3564	3832	4218	4842
05	2863	2924	3027	3141	3274	3423	3623	3903	4314	4960
06		2970	3066	3190	3325	3472	3682	3976	4405	5077
07				IV/6*		3525	3744	4045	4496	5205
08				3216			3801	4113	4589	5328
09								4184	4685	5449
10									4781	5573

Salarisschalen per 1 januari 2026

GR FJ	Sal. groep 1	Sal. groep 2	Sal. groep 3	Sal. groep 4	Sal. groep 5	Sal. groep 6	Sal. groep 7	Sal. groep 8	Sal. groep 9	Sal. groep 10
00	2740	2784	2857	2942	3049	3178	3359	3589	3880	4393
01	2772	2816	2897	2984	3094	3231	3418	3663	3981	4512
02	2797	2849	2936	3036	3143	3286	3480	3732	4069	4640
03	2827	2884	2974	3077	3204	3344	3537	3801	4165	4764
04	2860	2923	3017	3123	3253	3394	3600	3870	4260	4890
05	2892	2953	3058	3173	3307	3457	3659	3942	4357	5010
06		2999	3097	3222	3358	3507	3718	4016	4449	5128
07				IV/6*		3560	3781	4085	4541	5257
08				3249			3839	4154	4635	5382
09								4226	4732	5504
10									4828	5629

Minimum loonschaal Participatiewet

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

BIJLAGE III

Regels arbeidsduurverkortung

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 eenzelfde aantal uren functioneren als voorheen, te weten gedurende 40 uren per week.
- Indien een medewerker op een **ingeplande** 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 lijn gebonden 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 tevoren 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.

INROOSTERINGSREGELS

Directe productieafdelingen

- Atv-dagen voor de **directe productieafdelingen** worden verdisconteerd in het plus- en min-urensysteem 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.
- 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 marktvraag dit toelaat. De manier van inroostering kan per afdeling verschillen, afhankelijk van het werkaanbod en eventuele stilstanden.

Dagdienstmedewerkers

- Met vakvereniging 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.
- 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 functiehouders het niet eens is met de inhoud van zijn functieomschrijving, dient de medewerker 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 leidinggevende de functievervuller een bevredigend antwoord kan geven en vindt de medewerker de functieomschrijving toch juist.

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

De betreffende HR (Business) Partner zal in een gesprek met de functiehouders, de directe leidinggevende en de Coördinator Functiewaardering trachten na te gaan wat er niet klopt en of dat de punten die de functiehouders aandraagt terecht zijn. Indien de functiehouders 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 functiehouders 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 HR Directeur 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 WIA.

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

Naast ziekteverzuimaanpak, herplaatsingsbeleid 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

PAWW

Sinds 1 januari 2016 is door het kabinet het recht op WW aangepast. Op landelijk niveau is door sociale partners besloten om deze aanpassingen te repareren. Cao-partijen volgen deze afspraak. De Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) is op landelijk niveau ingericht.

De werknemer betaalt de bijdrage voor de uitkeringen aan PAWW via een inhouding op het brutoloon. Het bijdrage percentage PAWW is een landelijk geldend percentage en wordt jaarlijks in november vastgesteld. De werkgever verzorgt de afdracht aan de stichting PAWW. PAWW verstrekt de bijdragen aan de werknemers die aanspraak maken op de aanvulling.

Meer informatie is te vinden op <https://www.spaww.nl/vraag-en-antwoord/Werknemers/>

BIJLAGE IX

Protocol

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

Looptijd

De nieuwe CAO kent een looptijd van 13 maanden, van 1 april 2025 tot en met 30 april 2026.

CAO lonen

Met ingang van 1 april 2025 worden de salarisschalen van de CAO met 3.75% verhoogd. Per 1 januari 2026 met 1.0%.

Regeling Vervroegde Uittreding

ROCKWOOL continueert de huidige maatwerkregeling waarbij, in voorkomende gevallen, op individuele basis bekeken wordt of voor bepaalde medewerkers een RVU regeling een zinvolle oplossing is om eerder met pensioen te gaan.

Generatiepact

De generatiepactregeling wordt afgeschaft.

Consignatie

- Werknemers van 60 jaar en ouder worden niet verplicht om deel te nemen aan het consignatierooster.
- Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal een vergoeding. De vergoeding voor de vrijdag wordt verhoogd van 1% naar 2%.
- De vergoeding voor een extra oproep, zoals vermeld in artikel 10.3.b van de CAO, is enkel van toepassing op oproepen in verband met consignatie. De tekst van dit artikel wordt hierop aangepast.

Overwerktoeslag en gelijke behandeling deeltijdwerkers en voltijdwerkers

Voor deeltijdwerkers worden alle gewerkte uren boven contracturen als overwerktoeslag betaald. De betreffende artikelen in de CAO worden hierop aangepast of vervallen.

Werkgeversbijdrage AWWN en vakbondscontributie

ROCKWOOL zal de AWWN-werkgeversbijdrage alsmede de fiscale verrekening van de vakbondscontributie voor de looptijd van de CAO continueren.

Hertaling CAO

De afgelopen jaren is tijd gestoken in de "hertaling" van de CAO. Partijen hebben afgesproken de reeds akkoord bevonden wijzigingen in de tekst van de nieuwe CAO door te voeren. Over een aantal onderwerpen wordt nog verder overleg gevoerd. De ambitie is om over deze onderwerpen voor 1 juli 2025 een gezamenlijk akkoord af te sluiten.

BIJLAGE X

Lijst met afkortingen.

ATV	Arbeidstijdverkorting
AOW	Algemene Ouderdomswet
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
HR	Human Resources
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.
OR	Ondernemingsraad
PPD	Pensioen Premie Dagen
SER	Sociaal Economische Raad
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
WOR	Wet op de Ondernemingsraden