COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor
ETERNIT B.V.
te
Goor

Copyright: © 2026 Cao-partijen AWVN.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede de AWVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Eternit B.V. te Goor.

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	3	Definities
2	3	Verplichtingen van partijen
3	7	Verplichtingen van de werknemer
4	8	Indienstneming en ontslag
5	9	Arbeidsduur en dienstrooster
6	11	Functiegroepen en salarisschalen
7	13	Toepassing van de salarisschalen
8	14	Beloning van ploegenarbeid/TD rooster
9	15	Toeslagen voor overwerk, werken op feestdagen, consignatieregeling en rusttijden
10	18	Zon- en feestdagen
11	18	Bijzonder verlof
12	21	Vakantie
13	24	Vakantietoeslag en extra uitkering
14	24	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte
15	27	Ziektekostenverzekering
16	27	Pensioenregeling/adviesgesprekken
17	28	Aanvullende reiskostenvergoeding
18	28	Salarisbetaling
19	28	Duurzame inzetbaarheid
20	28	Ondernemingsraad
21	29	Bedrijfsreglement
22	29	Tussentijdse wijzigingen
23	29	Opzegging en verlenging

BIJLAGE I Inkomen
Resultaatafhankelijke Beloning
Indeling van functies
Beroepsprocedure functieclassificatie

BIJLAGE II Salarisschalen

BIJLAGE III Reglement gemiddelde ploegentoeslag productieafdelingen

BIJLAGE IV Protocolafspraken behorende bij de cao 2026-2027

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Eternit B.V. te Goor
als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht
als partij ter andere zijde

is overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst die op 1 juli 2026 is geëxpireerd, te verlengen voor de periode van 12 maanden, derhalve tot en met 30 juni 2027, met inachtneming van de navolgende bepalingen.

Artikel 1

Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
a. werkgever: de partij ter ene zijde;
b. vakvereniging: de partij ter andere zijde;
c. werknemer: iedere werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie op basis van functieclassificatie wordt ingedeeld in een van de op Sharepoint gepubliceerde functiegroepen;
d. schaalsalaris/maandsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
e. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 5 onder b;
f. inkomen: het maandinkomen, zoals hiervoor bedoeld onder lid e;
g. werkdagen: de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken;
h. overwerk: al het door de werkgever opgedragen werk op uren, vallende buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster;
i. ondernemingsraad: de ondernemingsraad ingesteld op grond van de Wet op de ondernemingsraden.
j. uurloon: maandsalaris vermenigvuldigd met 1/164,67 = 0,607% op basis van 38 uur per week (inclusief 13 ADV dagen).

Artikel 2

Verplichtingen van partijen
1. De vakvereniging verbindt zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen, ook niet van of door middel van derden, voor zover het onder deze overeenkomst vallende werknemers betreft.

2. De vakvereniging verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van of door middel van derden, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven.

3. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

4. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van of door middel van derden, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven.
5. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel werkzaamheden te doen verrichten op voorwaarden, die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en de vakvereniging gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

7. **Fusie, reorganisatie, sluiting, inschakeling van organisatiebureaus**
   1. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement, dient de werkgever als hij overweegt
      - een fusie aan te gaan;
      - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
      - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien;

      bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

      Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventuele daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de ondernemingsraad.

      De werkgever zal, 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, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

   2. In geval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder begrepen afstoting van activiteiten, fusie met een of meer andere ondernemingen en liquidatie in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in een zo vroeg mogelijk stadium met de vakvereniging in overleg treden omtrent de daaruit voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

   3. In geval de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, zal voor zover het bedrijfsbelang dat toelaat door hem voorrang gegeven worden aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan een jaar na hun ontslag is verlopen.

8. Vakbondswerk in de onderneming/vakbondscontributie

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
   a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakvereniging;
   b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover zij volgens rooster dienen te werken en de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
   c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
   d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bestuurder van de vakvereniging;
   e. in de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

2. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.

3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

4. Leden van vakorganisaties, die dit schriftelijk kenbaar maken bij werkgever, kunnen gedurende de looptijd van de cao de door hen verschuldigde vakbondscontributie onder toepassing van de werkkostenregeling op fiscaal aantrekkelijke wijze verrekenen met het bruto salaris.

9. Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en hygiëne in de onderneming. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen. De taak van de ondernemingsraad ten aanzien van de veiligheid kan eventueel ter uitvoering worden gegeven aan een door de ondernemingsraad te benoemen veiligheidscommissie.

2. De in het vorige lid bedoelde regelingen zullen in ieder geval bevatten:
   a. voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in de onderneming bevindt;
   b. de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop de melding geschiedt;
   c. hoe moet worden gehandeld wanneer een werknemer meent, dat voor hem persoonlijk een onveilige situatie dreigt.

3. De werkgever zal krachtens bovenstaande regelingen de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer verstrekken.

4. Iedereen in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven aanwijzingen opvolgen.
   De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen gebruiken.
5. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan.

10. Werkgelegenheid ingeleende arbeidskrachten

De cao Eternit BV is de basis volgens welke de ingeleende arbeidskrachten, conform de cao voor Uitzendkrachten worden beloond. Daarbij is het van belang dat de arbeidsduur van de inlenende cao 38 uur is.

Werkgever zal zich, zodra de vakbond dit verzoekt, zich ervan vergewissen dat uitzendkrachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen die in de cao voor Uitzendkrachten zijn vastgelegd.

Werkgever zal geen gebruik maken van een zogeheten payroll constructie.

11. Vacaturemelding, interne sollicitatie, moeilijk plaatsbare werknemers

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

1. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf, dan wel afmelden;

2. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en arbeidsgehandicapte werknemers);

3. bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van partieel leerplichtigen voor zover de werkgelegenheid van het reeds in dienst zijnde personeel daardoor niet wordt aangetast;

4. bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen, tenzij voor werknemer geen passende functie bij werkgever voorhanden is, of indien er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en wordt voldaan een de terzake geldende wettelijke bepalingen en met inachtneming van de bepaling in artikel 4, lid 8.

De werkgever zal, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, verzoeken om in deeltijd te werken honoreren. Wanneer een verzoek wordt afgewezen, zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokkene meedelen.

12. Informatief overleg

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad zullen in voorkomende gevallen rechtstreekse contacten tussen de vakvereniging en de werkgever kunnen worden gelegd. Daarbij zullen besprekingen worden gewijd aan de door de werkgever te verstrekken informatie. Deze informatie zal betrekking hebben op die voorgenomen plannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, en met name op die, welke aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich brengen. In het algemeen zal de werkgever tweemaal per jaar aan de vakvereniging en de ondernemingsraad inzicht verstrekken omtrent het plaats gehad hebbende en het te verwachten personeelsverloop.

In het kader van het streven naar handhaving van de continuïteit van de onderneming zal de werkgever gedurende de looptijd van deze overeenkomst niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag (waaronder te verstaan: een gelijktijdig ontslag van ten minste 2% van de totale bezetting, op grond van dezelfde oorzaak) dan na overleg met de ondernemingsraad en de vakvereniging. Een beleidsbeslissing terzake zal slechts na afweging van de mogelijkheid van toepassing van alternatieven worden genomen.

13. Regelmatig overleg

Partijen zullen tweemaal per jaar van gedachten wisselen over nader vast te stellen onderwerpen.

Artikel 3

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 om 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 zich, voor wat zijn dienst en schafttijd betreft, te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

4. Alle werknemers kunnen ongeacht hun leeftijd verplicht worden om over te werken of in verschoven uren te werken, tenzij medisch kan worden aangetoond dat dit niet mogelijk is. De bedrijfsarts bepaalt of er sprake is van een medische beperking. Indien de werknemer het niet eens is met de uitspraak van de bedrijfsarts kan hij een second opinion aanvragen bij een bedrijfsarts van een andere Arbodienst of, indien mogelijk, bij het UWV Werkbedrijf.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. De werknemer is - ook na beëindiging van het dienstverband - verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles, dat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt en is geworden, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.

7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 19.

8. De werknemer is verplicht een schriftelijk verzoek te doen van alle nevenwerkzaamheden voordat hij daarmee start, dan wel bij aanvang van de dienstbetrekking. De werkgever zal binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing over het al dan niet toestaan van de nevenwerkzaamheden kenbaar maken. De werkgever kan deze toestemming weigeren of er voorwaarden aan verbinden als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is in ieder geval sprake als er strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet of als werknemer gebruik maakt van de Generatiepactregeling. Hiervan kan sprake zijn als het gaat om nevenwerkzaamheden die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever of als de nevenwerkzaamheden schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever.

Artikel 4

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd met inachtneming van het bepaalde in artikel 652 BW. Gedurende de proeftijd is het gestelde in artikel 670 sub 1 en 3 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing.

2. Onverminderd het in lid 1 van dit artikel bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
   c. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

3. Voor zover bij of krachtens de Wet of andere bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, gelden bij een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd na de proeftijd de volgende bepalingen met betrekking tot opzegtermijnen.

   a. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegtermijn bedraagt (art. 7:672 lid 2 BW)
   - voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
   - voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
   - voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
   - voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.

b. Voor opzegging door de werknemer geldt een opzegtermijn van een maand, tenzij met de werknemer in diens individuele arbeidsovereenkomst anders overeengekomen. Opzegging kan alleen geschieden tegen het einde van een kalendermaand.

c. In afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 BW kan voor een aantal functies in salarisgroep IX en hoger een wederzijdse opzegtermijn van 2 maanden worden overeengekomen.

4. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de termijn waarvoor zij is aangegaan. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten zoals bedoeld in lid 2 b en c van dit artikel het volgende:

   Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6. In afwijking van het in artikel 670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde mag de werkgever werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt opzeggen gedurende de tijd dat zij wegens ziekte of ongeval ongeschikt zijn tot het verrichten van arbeid.

7. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. De werknemer die reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hierboven genoemd heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

8. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer zal na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid worden beëindigd.

Artikel 5

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
   b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
   c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
   d. een 4-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst;
   e. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.

f. het TD-rooster.
Tijdens de schoonmaakwerkzaamheden in de fabriek kan de effectieve arbeidstijd maximaal 12 uur bedragen.

2. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag. Het is mogelijk voor nog nader te definiëren afdelingen in dagdienst in overleg met de werkgever variabel te werken. Uitwerking van deze regeling zal in overleg met de Ondernemingsraad geschieden.

b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is. Met een 2-ploegendienst wordt gelijkgesteld de dienst waarvan de aanvangstijd is gesteld op 06.00 uur, respectievelijk waarvan de eindtijd valt na 21.00 uur.

c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

d. In 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

e. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

f. Voor de Technische Dienst gelden de volgende aanvullende roosterbepalingen:
- in 3 ploegendienst wordt gedurende vijf dagen gewerkt op maandag tot en met zaterdag overdag;
- in 4 ploegendienst wordt gedurende vijf dagen gewerkt op maandag tot en met vrijdag overdag en op zondag overdag;
- in 5 ploegendienst wordt gedurende vijf dagen gewerkt op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag overdag en op woensdagavond;
- werkzaamheden verricht buiten de hiervoor bedoelde tijdstippen in de verschillende diensten gelden als overwerk.

Deze roosters gelden voor minimaal 26 tot maximaal 36 diensten per jaar voor de MTD en voor minimaal 13 tot maximaal 18 diensten per jaar voor de ETD.

4. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5. **Arbeidsduur**

1. Voor werknemers werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst en het TD-rooster geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur. Deze arbeidsduur wordt gerealiseerd door, uitgaande van een 40-urig rooster, op jaarbasis 104 uren roostervrij vast te stellen.
De inroostering geschiedt in blokken van 4 of 8 uur, dan wel wekelijks in kortere tijdseenheden in roosters waarin voor de werknemer belastende diensten worden verminderd.

De inroostering vindt individueel plaats dan wel collectief in overleg met de ondernemingsraad.

2. Voor werknemers werkzaam in de 4-ploegendienst geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur. Deze arbeidsduur is in het 6-daagse dienstrooster vastgelegd.
3. Voor werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur. Deze arbeidsduur is in het jaarrooster vastgelegd.
4. Tot en met 30 ziektedagen (kalenderdagen) loopt de opbouw van de ATV-uren onveranderd door. Vanaf de 31e ziektedag stopt de opbouw van ATV-uren. De opbouw van de ATV-uren wordt weer hervat wanneer de zieke werknemer 100% werkzaam is, al dan niet in combinatie met werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis.

6. **Pauzeregeling**
   Voor werknemers in ploegendienst geldt een pauze van twee keer een kwartier per dag. Werknemers in dagdienst hebben recht op een pauze van een half uur per dag in eigen tijd.

7. **85% regeling**

1. Werknemers kunnen zowel 12,18 als 24 maanden vóór het tijdstip pensionering hun feitelijke werkweek verkorten met 20% per week.
2. Over de niet gewerkte dag zal 85% van het salaris worden betaald.
3. Het onder b. gestelde zal, in het geval van de 12-maanden variant, géén gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.
4. Voor de 18-maanden variant geldt een pensioenopbouw van 95% van het pensioengevend salaris gedurende de volledige periode van 18 maanden.
5. Voor de 24-maanden variant geldt een pensioenopbouw van 95% van het pensioengevend salaris in het eerste jaar en 90% in het tweede jaar.
6. Bij deelname aan de 18 of 24 maanden regeling kan hier niet meer tussentijds van worden afgezien
7. Opname van deze vrije tijd zal per periode van 4 weken in overleg met de werkgever geschieden.
8. Alle leeftijdsafhankelijke regelingen komen voor de werknemers die gebruik maken van deze regeling te vervallen. De concrete invulling van deze regeling dient in goed overleg met de werkgever plaats te vinden zonder dat dit leidt tot organisatorische problemen.
9. De vakantierechten zullen pro rato worden toegekend.

Individuele deelnemers ontvangen een nieuwe arbeidsovereenkomst ter ondertekening.

8. Gedurende de looptijd van de cao zal de opstart van de G4 op zondagavond 1 uur eerder starten dan het officiële dienstrooster bepaalt. Voor de machinecoating zal de opstart dagelijks 1 uur eerder starten dan het officiële dienstrooster bepaalt, in principe op basis van vrijwilligheid.
   Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, zal de leidinggevende 1 of meerdere medewerkers aanwijzen. Over de organisatie hiervan zal verder overleg met de betrokken medewerkers plaatsvinden.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen.
   De functierangschikkingslijst wordt gepubliceerd op Sharepoint.

Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van een systeem van functiewaardering.
Eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd met de ondernemingsraad en FNV. Mochten eventuele wijzigingen negatieve, sociale consequenties voor de medewerkers hebben, dan zal hierover met FNV in overleg worden getreden.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke 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 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 doch niet langer dan gedurende 5 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

3. Bij tijdelijke overplaatsing (naar een functie ingedeeld in een hogere salarisschaal) blijft de werknemer ingedeeld in de groep die met de tot die overplaatsing toe door hem verrichte functie overeenkomt. Wanneer deze tijdelijke overplaatsing ten minste één dag heeft geduurd ontvangt de werknemer voor elke dag dat deze overplaatsing heeft geduurd een toeslag op zijn schaalsalaris van 1/20 van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de betrokken salarisgroepen.
   De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing naar een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.

4. Bij definitieve overplaatsing in een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep wordt de werknemer met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt, ingedeeld, in de bij deze functie behorende groep waarbij hem zoveel functiejaren worden toegekend als nodig zijn om te bereiken dat zijn schaalsalaris tenminste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken groepen.

5. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep geldt de volgende regeling:
   a. Indien de overplaatsing geschiedt bij wijze van disciplinaire maatregel in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen wegens ongeschiktheid of op eigen verzoek, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisgroep behorende schaalsalaris en wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal functiejaren toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij
      0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het lagere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken.
   b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan geldende schaalsalaris te laten behouden.
      Is het beschikbare aantal functiejaren in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. Het lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd zal het schaalsalaris van vóór de overplaatsing gehandhaafd blijven, mits de betreffende werknemer ten minste 10 jaar in dienst van de werkgever is.

6. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 7

Toepassing van de salarisschalen

1. a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings-/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt, doch uiterlijk na maximaal 6 maanden, om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejarenschaal. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. Hij ontvangt het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat hij op 1 januari na het starten in de functiejarenschaal onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest (functiejarenschaal). Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6, de leden 4 en 5, als mede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 6 lid 2 onder b. bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
   b. Indien bij indiensttreding of bij tussentijdse herzieningen op grond van artikel 6 de leden 4 en 5, functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend met 1 worden verhoogd voor de werknemer die op dat moment tenminste 6 maanden onafgebroken in dienst is van werkgever.

2. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.
3. Voor elke volle dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens 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. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.
4. De werkgever is niet gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:

a. schorsing van de werknemer door de werkgever overeenkomstig het bedrijfsreglement, als bedoeld in artikel 20 en in alle gevallen, waarin een werknemer krachtens artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek op staande voet ontslagen zou kunnen worden;
b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunningen heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd, waarvoor een termijn van één week voor dit voorafgaand overleg voldoende wordt geacht;
c. verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen er bij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt genomen, hij de competente vakvereniging tijdig - dat wil zeggen één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Artikel 8

Beloning van ploegenarbeid/TD rooster

1. Ploegentoeslag
   Voor het werken in ploegendienstconform de in artikel 5 bedoelde roosters worden de navolgende toeslagen op het maandsalaris toegekend:

2-ploegendienst	13%
3-ploegendienst (tot zaterdag 06.00 uur)	18,4%
3-ploegendienst (tot zaterdag 11.00 uur)	21%
4-ploegendienst (6 dagen, 36 uur)	26%
5-ploegendienst (7 dagen, volcontinu)	30%

2. Indien een werknemer uit de ploegendienst zijn arbeid in opdracht van de werkgever moet onderbreken ten gevolge van buiten zijn schuld gelegen omstandigheden, zal de werkgever de geldende ploegenbeloning tot het einde van de lopende kalenderweek doorbetalen, tenzij de werknemer tewerk wordt gesteld in een ploegendienst, waarvoor een hogere ploegenbeloning is vastgesteld.

3. Voor werknemers werkzaam in een ploegendienst zal de bestaande ploegentoeslag bij aanvaarding van een andere functie in dagdienst worden afgebouwd volgens het onderstaande schema:

	Dienstjaren		
	1 -10 jaren	10 - 25 jaren	25 jaren of meer
maand 1	25%	15%	15%
maand 2	50%	30%	15%
maand 3	75%	45%	30%
maand 4	100%	60%	30%
maand 5		75%	45%
maand 6		90%	45%
maand 7		100%	60%
maand 8			60%
maand 9			75%
maand 10			75%
maand 11			90%
maand 12			90%

Na maximaal 1 jaar is de ploegentoeslag afgebouwd.

4. Werknemers, die ouder zijn dan 60 jaar en na 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst geplaatst zijn geweest en die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daarop volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster. Vervolgens ontvangen zij daarna gedurende 9 maanden 80%, gedurende 9 maanden 60%, gedurende 9 maanden 40% en gedurende 9 maanden 20% van de oude toeslag dan wel het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

5. Werknemers van 55 jaar en ouder werkende in dagdienst kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

Artikel 9

Toeslagen voor overwerk, werken op feestdagen, consignatieregeling en rusttijden
Overwerk

1. Overwerk kan uitsluitend als zodanig worden aangemerkt indien dit expliciet in opdracht van de werkgever wordt verricht.

   Voor de werknemer wiens functie is ingedeeld in de groepen X, XI of XII is hetgeen in artikel 9 is bepaald niet van toepassing, indien en voor zover het overwerk bestaat uit werkoverleg of andere vergaderingen.

2. Over het verrichten van overwerk van enige omvang zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

3. Niet als overwerk wordt beschouwd:

a. het halve uur vóór het begin of na beëindiging van de normale werktijd tot een totaal van 2 uur per week, tenzij in totaal meer dan 2 uur per week is overgewerkt, in welk geval alle uren als overwerk worden beschouwd en gehonoreerd;
b. inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits de werkgever over die verzuimde uren het salaris heeft doorbetaald;
c. inhalen van andere dan de in de artikelen 10, 11, 12 en 14 bedoelde verzuimde dagen of uren;
d. werk in zogenaamde verschoven uren, verricht door een werknemer in dagdienst op uren buiten het dienstrooster, mits aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:
   - de werkzaamheden vangen niet eerder aan dan één uur vóór het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster begint;
   - de werkzaamheden eindigen niet later dan 1 uur na het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster eindigt;
   - de dagelijkse schafttijd wordt niet verlengd;
   - het aantal werkuren op die dag is niet groter dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest.

Een eventuele verschuiving zal, voor zover mogelijk, 24 uur van te voren worden bekend gemaakt.

4. Voor werknemers in de fabriek geldt dat indien als gevolg van overwerk pauze dient te worden genoten, deze pauze als overwerk wordt doorbetaald.

5. De beloning voor overwerk bedraagt per uur, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de navolgende percentages van het voor de betrokkene geldende uurloon:
   - maandag tot en met zaterdag: 125% van het uurloon
   - zondag: 165% van het uurloon
   - feestdagen: 250% van het uurloon

   Indien overuren in vrije tijd worden gecompenseerd, wordt alleen de toeslag (het percentage boven 100%) uitbetaald.

6. Indien op een feestdag wordt gewerkt, wordt per uur een toeslag op het schaalsalaris betaald van 82% van het uurloon, terwijl bovendien op een door de werkgever en werknemer in onderling overleg vast te stellen tijdstip een zelfde aantal uren vrijaf met behoud van maandinkomen wordt gegeven.
   Als deze vrije uren door de werkgever om redenen van bedrijfsbelang niet kunnen worden toegestaan, dan wordt de hiervoor bedoelde toeslag verdubbeld.

7. Indien een werknemer tussen 18.30 uur en 06.00 uur alsmede op zaterdag of op zondag, zonder dat daarvoor tijdig is gewaarschuwd, van huis wordt geroepen voor het verrichten van dringende werkzaamheden, zal hem het overwerk worden vergoed volgens de regeling in lid 5 van dit artikel, terwijl hem tevens een extra vergoeding ten bedrage van 0,5% van het maandsalaris zal worden betaald.

8. Wanneer een werknemer overwerk verricht tot een tijdstip dat minder dan 8 uur ligt voor het tijdstip waarop hij volgens zijn normale dienstrooster wederom met zijn arbeid moet aanvangen, zal hij in ieder geval 8 uren rust genieten en vanaf zijn normale aanvangsuur zal hem elk uur dat hij later aanvangt op basis van het normale maandinkomen worden doorbetaald.
9. Overwerk wordt zoveel mogelijk in vrije tijd gecompenseerd. In dat geval worden de in lid 5 genoemde percentages verminderd met 100%. Indien als gevolg van overwerk de

gemiddelde arbeidsduur van 40 uren per week niet wordt overschreden, zal het overwerk in principe gecompenseerd worden in vrije tijd. Het totaal van door overwerk verworven uren mag per kwartaal nooit méér dan 40 uren bedragen. Een eventueel saldo boven 40 uren wordt telkenmale aan het einde van het kwartaal uitbetaald.

10. Wanneer een deeltijdwerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, worden de meer gewerkte uren, met inachtneming van de bepalingen van lid 1 van dit artikel, vergoed op basis van lid 5, 6 en 7 van dit artikel.

Consignatieregeling

Er wordt gedurende het gehele jaar in consignatiediensten gewerkt. Voor werknemers die worden ingezet in een consignatiedienst gelden de volgende regelingen.

Dagen waarop men dienst heeft	Vergoeding
Maandag t/m vrijdag	0,8% van het schaalsalaris
Zaterdag	2,0% van het schaalsalaris
Zondag	2,2% van het schaalsalaris
Feestdag	2,4% van het schaalsalaris

- De vergoeding voor consignatie wordt als een vaste maandelijkse toeslag uitbetaald. De maandelijkse uitbetaling wordt gebaseerd op het individuele jaarrooster gedeeld door 12 maanden. Over de vaste consignatievergoeding wordt ook vakantietoeslag en 13e maanduitkering betaald. De consignatietoeslag wordt tevens meeberekend in de bepaling van de pensioengrondslag.

- Wordt de werknemer tijdens de consignatiedienst opgeroepen voor werkzaamheden, dan heeft hij naast de normale vergoedingen en compensatie recht op een uur extra dat middels tijd-voor-tijd wordt gecompenseerd.

- Bij een eerste oproep vanaf 05.00 geldt het tijdstip van de oproep als begintijd van de normale dienst. Dit betekent dat gerekend vanaf deze begintijd de dienst 8,5 uur later – met onderbreking van een half uur pauze, wordt beëindigd.

Rusttijden

- Gedurende de looptijd van de cao zal de werknemer die voor de eerste keer gedurende een consignatiedienst, die loopt van 07.30 uur tot 07.30 uur de volgende dag, wordt opgeroepen, heeft daarna recht op een rusttijd van 9 uren, een en ander met inachtneming van de hiervoor aangehaalde tekst onder “consignatieregeling”.

  Bij afloop van de cao zal hierover een evaluatie plaatsvinden en zullen afspraken gemaakt worden in de nieuwe cao.

- De werknemer die voor de tweede keer gedurende een consignatiedienst, zoals hiervoor bedoeld, wordt opgeroepen, heeft aansluitend recht op een rusttijd van 11 uren.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. de niet op zondag vallende algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
   b. de dag(en) welke krachtens aanwijzing van de overheid tot Nationale Feestdag(en) is (zijn) verklaard.

2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het 4-of 5-ploegenrooster van toepassing is. Daarnaast geldt het volgende voor feestdagen die niet vallen op een weekend (Hemelvaart, Koningsdag en Bevrijdingsdag):
   Indien er op een van deze dagen toch moet worden gewerkt, geldt de volgende werkwijze:
   - Tijdige bekendmaking bij de finalisering van het vakantierooster (tijdens het voorafgaande jaar)
   - Overwerkvergoeding conform cao.
   - Werkgever zal zich maximaal inspannen om vrijwilligers te vinden
   - Bij onvoldoende vrijwilligers zal worden overgegaan tot aanwijzing

3. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

4. Voor de toepassing van dit artikel en andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

Artikel 11

1. Bijzonder verlof

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 van het Burgerlijk Wetboek).

2. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende.
   A. Bij ziekte en ongeval geldt het in artikel 14 van deze overeenkomst hieromtrent bepaalde.

   B. Met echtgeno(o)t(e) worden in dit artikel gelijkgesteld personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Hierbij zijn uitgesloten personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

   C. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan mits:
      a. het verzuim moet plaatsvinden op het tijdstip waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht;
      b. bij een gebeurtenis waarvan het tijdstip tevoren kan worden vastgesteld door de werknemer, zo mogelijk onder overlegging van bewijsstukken, de werkgever of

diens gemachtigde zo tijdig mogelijk doch tenminste één dag tevoren van het verzuim in kennis heeft gesteld:

1. bij zijn ondertrouw, gedurende het daarvoor benodigde aantal uren, tot ten hoogste vier uren, tenzij de desbetreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden;

2. bij zijn huwelijk de dag van de huwelijksvoltrekking en de daarop volgende of de daaraan voorafgaande dag, dan wel indien de dag van het burgerlijk huwelijk niet samenvalt met de dag waarop het kerkelijk huwelijk plaatsvindt, de dagen, waarop het burgerlijk respectievelijk kerkelijk huwelijk wordt voltrokken;

3. bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, eigen kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters: de dag van de huwelijksvoltrekking, mits deze wordt bijgewoond;

4. bij bevalling van zijn echtgenote: de dag der bevalling, met dien verstande dat indien de bevalling plaatsvindt op een dag waarop aangifte van de geboorte bij de Burgerlijke Stand niet mogelijk is en deze aangifte niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, hem op de eerstvolgende dag, waarop tot die aangifte gelegenheid bestaat, voor het doen daarvan, verlof zal worden verleend, doch ten hoogste gedurende de daarvoor benodigde tijd;

5. geboorteverlof: werkgever zal de geldende UWV-uitkering van 70% aanvullen tot 100%. Het gaat hierbij om de maximale 5 weken aanvullend geboorteverlof.

6. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van tot het gezin behorende kinderen vanaf de dag van overlijden tot een maximum van 10 dagen;

7. bij overlijden van aangehuwde kinderen, van ouders of van inwonende van het gezin van de werknemer deel uitmakende schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart tot een maximum van 5 dagen;

8. bij overlijden van niet onder het vorige punt genoemde schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, alsmede inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: de dag van overlijden alsmede de dag van de uitvaart mits deze wordt bijgewoond;

9. bij overlijden van niet-inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders, schoonzoons, schoondochters: 1 dag hetzij de dag van overlijden, hetzij de dag van uitvaart, mits deze wordt bijgewoond;

10. bij 25-, 40- en 50- jarig dienstjubileum en bij 25- of 40- en 50 jarig huwelijk van de werknemer, ongeacht of de desbetreffende gebeurtenis op een roostervrije dag valt: één dag;

11. bij het 40- en 50- jarig huwelijksjubileum en vervolgens bij elk lustrum van het huwelijksjubileum van zijn ouders en schoonouders en bij het 50-, 55- en 60-jarig huwelijksjubileum van de grootouders: dag waarop het desbetreffende dit jubileum wordt gevierd;

12. bij verhuizing, mits de werknemer een zelfstandige huishouding voert: 1 dag, maximaal eenmaal per 3 jaar;

13. bij Priesterwijding van een zoon van de werknemer of bij de Grote Professie van een der kinderen: dag van de plechtigheid, mits deze wordt bijgewoond;

14. bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen, gedurende de daarvoor benodigde uren, een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en generlei vergoeding hiervoor kan worden ontvangen;

15. bij noodzakelijk doktersbezoek, voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden en dit, overmacht, van te voren is aangekondigd, gedurende een door de werkgever naar billijkheid vast te stellen tijd van ten hoogste 1 uur voor werknemers woonachtig in Goor en van ten hoogste 2 uren voor werknemers niet aldaar woonachtig. Bij specialistenbezoek kan van een maximumtermijn ten gunste van de werknemer worden afgeweken, tot ten hoogste 4 uur. Indien de werkgever dit verlangt, dient door de werknemer de noodzaak van dit bezoek, het feit dat dit bezoek inderdaad heeft plaatsgehad, naar genoegen van de werkgever te worden aangetoond.

3. De werknemer zal desgevraagd in de gelegenheid worden gesteld 1 jaar voor pensionering met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt 5.

4. Medewerkers die gebruik maken van de wettelijke regeling Ouderschapsverlof kunnen gedurende die periode hun pensioenrechten volledig blijven opbouwen op voorwaarde dat zij bereid zijn het volledige werknemersdeel van de pensioenpremie door te betalen.

2. Rouwverlof

Een medewerker kan bij het overlijden van een naaste meer tijd en ruimte nodig hebben in het kader van rouwverwerking dan aan bijzonder verlof wordt geboden. In overleg tussen de medewerker, de leidinggevende van de medewerker en HR wordt dan, op aangeven van de medewerker, gezocht naar een maatwerk oplossing.

3. Mantelzorg

Eternit houdt rekening met mantelzorgtaken van haar werknemers. Er zijn verschillende wettelijke verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken. Twee belangrijke wettelijke verlofregelingen voor mantelzorg zijn kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Eternit vindt het belangrijk dat de regeling passend is bij jouw mantelzorgtaken. Ga daarom altijd in gesprek met je leidinggevende en afdeling HR om samen te kijken naar wat mogelijk is. Denk

daarbij aan het (tijdelijk) aanpassen van je werktijden of om vaker thuis te werken, indien jouw functie dat toestaat.

4. Vakbondsverlof
De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
b. b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a en b van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 12

1. Vakantie
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt verleend.

2. Duur der vakantie
Afhankelijk van het rooster waarin de werknemer werkzaam is verwerft hij per vakantiejaar recht op de navolgende vakantie met behoud van inkomen.
a. dagdienst, 2- en 3-ploegendienst en TD-rooster: 25 x 7,6 uur = 5 weken van 38 uur (190 uur)
   4-ploegendienst: 22,5 x 8 uur = 5 weken van 36 uur (180 uur)
   5-ploegendienst: 21 x 8 uur = 5 weken van 33,6 uur (168 uur)
b. Daarnaast verwerft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende vakantie met behoud van maandinkomen:
c.

Duur van het dienstverband	Extra dag(en)
10 jaren	1
15 jaren	2
20 jaren	3
30 jaren	4

   Deze dagen worden opgenomen in overleg met de werkgever.
d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft over dat vakantiejaar 3 dagen extra met behoud van maandinkomen.
e. 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 voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
f. De omvang van de in sub b en c genoemde dagen wordt vastgesteld analoog aan de berekening in sub a van dit lid.
g. De in deeltijd werkzame werknemer heeft aanspraak op verlof naar rato van de omvang van het dienstverband.

3. Berekening van het aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die na de eerste werkdag van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat geacht op de eerste dag van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. 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) heeft verworven doch niet in natura genoten, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie
a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantierechten zullen 15 werkdagen aaneengesloten en aanvangende op een maandag worden genoten.
b. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden mei tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemer de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdstip met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt (bij aanvang van het kalenderjaar) door de werkgever vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.
d. Indien een vakantiedag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal voor de betreffende dag geen verlof in mindering worden gebracht op het verloftegoed van de werknemer.

6. Vakantiedagen
a. De werkgever kan van de vakantiedagen bij de aanvang van het kalenderjaar, in aanvulling op de collectief op te nemen aaneengesloten vakantie, ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke collectief moeten worden opgenomen. De aanwijzing zal met instemming van de ondernemingsraad geschieden.
b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst behoudens het bepaalde in het bedrijfsreglement, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Ten hoogste zal aan 10% van het aantal werknemers in een afdeling of ploeg tegelijkertijd een verlofdag kunnen worden toegestaan.
c. De werknemer die volgens dienstrooster arbeid in de vrijdagnacht moet verrichten mag in die nacht geen vakantiedag opnemen, behoudens zeer dringende omstandigheden.
d. Indien de werknemer de in sub b genoemde vakantiedagen niet heeft opgenomen voor 31 maart van het volgende vakantiejaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
e. Verzoeken tot het genieten van vakantiedagen moeten als regel minstens 2 dagen van te voren bij de leidinggevende worden ingediend.
f. Op verlof dat is verworven vanaf 1 januari 2017 zijn de actuele wettelijke verjaringsregels van toepassing, hetgeen het volgende inhoudt:
   - wettelijk verlof vervalt per 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin het is verworven;
   - bovenwettelijk verlof vervalt 5 jaar na het jaar waarin het is verworven.
g. Verlofrechten welke de werknemer heeft verworven voor 1 januari 2017 verjaren 5 jaren na de datum waarop ze zijn verworven.

7. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
    1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
    2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
    3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
    4. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
    5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

    In de hiervoor bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

    - Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

    - Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

    - De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

c. De werknemer, die op 1 mei 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.

8. Samenvallen van vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 van dit artikel, onder sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11 lid 2 C gelden niet als vakantiedagen.
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 vakantiedagen 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. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11 lid 2 C sub 4, 5, 6, 7 en 11 ook toegestaan de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag.
    Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, de ziekte krachtens de wettelijke bepalingen is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in het geheel niet tot haar recht kon komen.

c. Indien, ingevolge het in sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden berekend zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen.
b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een salaris worden uitbetaald.
c. Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werkgever gerechtigd de op grond van dit artikel teveel door de werknemer genoten vakantiedagen met diens maandinkomen te verrekenen.

Artikel 13

Vakantietoeslag en extra uitkering

1.

a. De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van 12 x het maandinkomen waarop de werknemer in het betreffende jaar recht heeft, bij een vol jaar dienstverband, met een minimum van € 2.712,- in 2026 werknemers van 23 jaar en ouder. Dit evenwel met dien verstande dat voor elke week, welke het dienstverband in het kalenderjaar korter heeft geduurd dan een vol jaar, deze toeslag met 1/52 wordt verminderd. Werknemers die vóór de maand mei met vakantie gaan kunnen op verzoek hun vakantietoeslag eerder in ontvangst nemen.
b. De uitbetaling van de extra uitkering vindt tegelijkertijd met de salarisbetaling in de maand mei plaats.

2.

a. De werknemer heeft jaarlijks recht op een extra uitkering ten bedrage van 8,33% van 12 x het maandinkomen dat de werknemer in het betreffende jaar heeft genoten, bij een vol jaar dienstverband. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een extra uitkering ter grootte van 8,33% van het feitelijk in dat jaar door hem genoten inkomen.
b. De uitbetaling van de extra uitkering vindt tegelijkertijd met de salarisbetaling in de maand december plaats. Het is ook mogelijk de extra uitkering in 12 gelijke delen in het betreffende jaar te ontvangen, naar keuze van de werknemer.

Artikel 14

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer van wie het salaris hoger is dan het in het in de sociale verzekeringswetten van toepassing zijnde maximum dagloon, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
   Indien de zieke werknemer volledig meewerkt aan zijn re-integratie en hier actief in participeert, heeft deze alsnog aanspraak op een aanvulling van 30% van het maandloon in het tweede ziektejaar.

   Onder een actieve re-integratie wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk al dan niet op therapeutische basis en, indien de re-integratie dit vraagt, het volgen van om- en bijscholing. De schriftelijke gespreksverslagen, die door de bedrijfsarts worden opgemaakt, vormen het uitgangspunt waarop geoordeeld wordt of er sprake is van een actieve re-integratie. Indien er een verschil van mening ontstaat of er al dan niet sprake is van een actieve re-integratie, kan de werknemer bij het UWV een second opinion aanvragen. Als daaruit blijkt dat de werknemer in het gelijk wordt gesteld zal de aanvulling alsnog worden uitbetaald.

5. Het pensioengevend salaris wordt gedurende het tweede ziektejaar vastgesteld op basis van het laatstverdiende jaarsalaris voor aanvang van de ziekte met de gebruikelijke premieverdeling.

6. In geval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA en voor zolang werknemer in dienst is bij werkgever, geldt het volgende:

   <u>Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)</u>

   <u>a. Minder dan 35% arbeidsongeschikt</u>
   De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is heeft aanspraak op de volgende loondoorbetalingen in percentages van het maandinkomen:

gedurende het derde jaar arbeidsongeschiktheid	100% over de gewerkte uren + 90% over het arbeidsongeschiktheidspercentage
gedurende het vierde jaar arbeidsongeschiktheid	100% over de gewerkte uren + 80% over het arbeidsongeschiktheidspercentage
gedurende het vijfde jaar arbeidsongeschiktheid	100% over de gewerkte uren + 70% over het arbeidsongeschiktheidspercentage

gedurende het zesde jaar arbeidsongeschiktheid	100% over de gewerkte uren + 60% over het arbeidsongeschiktheidspercentage
gedurende het zevende jaar arbeidsongeschiktheid	100% over de gewerkte uren + 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage

b. Van 35 tot 80% arbeidsongeschikt
Gedurende het derde tot en met het zevende jaar arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 100% van het maandinkomen worden uitbetaald over de gewerkte uren, vermeerderd met een eventuele WGA-uitkering en met een aanvulling door werkgever ter grootte van 5% van het bruto maandinkomen.
De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

7. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden. Voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen passend werk voorhanden beschikbaar is, zal door werkgever in het uiterste geval ontslag worden aangevraagd en zal aan de betrokken werknemers outplacement worden aangeboden.

8. Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)
In geval van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80 tot 100%) na de eerste twee ziektejaren, waarbij aan de werknemer een uitkering ingevolge de IVA wordt toegekend, zal de salarisdoorbetaling van 70% gedurende 52 weken, met terugwerkende kracht worden aangevuld tot 100% van het bruto-maandinkomen zoals dat voor werknemer gold op de eerste ziektedag.

   Aan werknemers die volledig arbeidsongeschikt (IVA) raken zal bij beëindiging van het dienstverband na twee jaar ziekte de wettelijke transitievergoeding worden betaald. Indien deze vergoeding lager is dan 20% van 12x het bruto maandinkomen van de werknemer, ontvangt de werknemer een transitievergoeding van 20% van 12x zijn bruto maandinkomen.

9. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

10. Werkgever zal voor haar werknemers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA hiaat boven 35% arbeidsongeschiktheid) afsluiten die bij arbeidsongeschiktheid maximaal uitkeert tot 70% van het maandinkomen en bij inkomens boven het maximumdagloon tot 70% van het maximum dagloon. De premie komt voor rekening van de werkgever.

11. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen op te schorten, dan wel te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
    - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een eventuele aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
    - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
    - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- die niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek of weigert mee te werken aan de uitvoering van het re-integratieplan en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt.

Artikel 15

Ziektekostenverzekering

Werkgever biedt de werknemers de mogelijkheid deel te nemen in een door hem afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.
Iedere werknemer die voor zichzelf een aanvullende ziektekostenverzekering afsluit, ontvangt een maandelijkse bruto bijdrage in de verzekeringspremie van € 40,-. Indien er voldoende beschikbare ruimte is in de WKR regeling zal deze bruto uitkering netto worden uitbetaald (€ 25,-). Als de beschikbare ruimte niet aanwezig is, wordt de bijdrage van € 40,-bruto uitbetaald.

Om in aanmerking te komen voor de bijdrage in de ziektekostenverzekering dient de werknemer, in december van enig jaar, te kunnen aantonen dat voor het volgende jaar een aanvullende ziektekostenverzekering is afgesloten.

Artikel 16

Pensioenregeling/adviesgesprekken
De werknemer is verplicht op basis van de geldende toetredingsvoorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling. Bij de toetreding wordt een exemplaar van het reglement uitgereikt.

Wijzigingen in de pensioenregeling zullen in overleg met de vakvereniging worden overeengekomen.

Per 1 januari 2027 wordt de pensioenregeling Eternit gewijzigd. Het gaat hier om de volgende wijzigingen:

Werknemers die vanaf 1 januari 2027 in dienst treden bij Eternit bouwen pensioen op bij pensioenfonds PGB. De netto pensioenpremie bedraagt 21% van de pensioengrondslag. Werknemers dragen 7% van hun pensioengrondslag bij aan de netto pensioenpremie. Het partnerpensioen bedraagt 30% en het wezenpensioen bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. De Anw-hiaatverzekering is identiek aan die voor werknemers die in dienst zijn vóór 1 januari 2027.

Voor werknemers die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2027 wordt de pensioenregeling voortgezet bij Nationale Nederlanden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de eerbiedigende werking. De eigen bijdrage van de werknemer blijft ongewijzigd. Het partner- en wezenpensioen worden qua dekking op het huidige niveau gehandhaafd.

De pensioenpremie voor deze werknemers in de leeftijdscategorie 65-68 jaar wordt verlaagd van 41,31% naar 40% van de pensioengrondslag. Deze werknemers ontvangen vanaf de maand na hun 65e verjaardag het verschil van 1,31% van de pensioengrondslag als een bruto toeslag per maand bovenop hun salaris.

Procesafspraken:

· Bij de volgende contractverlenging bij Nationale Nederlanden worden de beleggingskosten als aandachtspunt meegenomen..
· Na 4 jaar wordt n.a.v. in- en uitstroom geëvalueerd of de pensioenopbouw bij Nationale Nederlanden gehandhaafd blijft.

Het is voor werknemers mogelijk om gedurende het dienstverband, vanaf indiensttreding tot en met uitdiensttreding, informatie- en adviesgesprekken aan te vragen bij financieel adviesbureau Montae & Partners op kosten van de werkgever over de bij Eternit B.V. lopende pensioenregeling en werknemersverzekeringen.

Artikel 17

Aanvullende reiskostenvergoeding

Medewerkers kunnen via werkgever gebruik maken van de fiscaalvriendelijke regeling om een gedeelte van de niet vergoede kilometers woon-werkverkeer in een bepaald kalenderjaar terug te vragen, mits deze regeling nog steeds (voort)bestaat.

Artikel 18

Salarisbetaling

1. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

2. De werkgever stelt aan iedere werknemer een salarisstrook beschikbaar waarop in ieder geval het volgende is vermeld:
    a. de naam en het (personeels-)nummer van de werknemer;
    b. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
    c. het bruto-maandsalaris, onderscheiden in schaalsalaris, toeslagen zoals ploegentoeslag, overwerkvergoeding en andere beloningen, vergoedingen en uitkeringen;
    d. loonbelasting en andere toegepaste inhoudingen.

Artikel 19

Duurzame inzetbaarheid

In het kader van duurzame inzetbaarheid zal de vrijgevallen 0,75% ruimte van de voormalige prepensioenregeling worden aangewend voor de ontwikkeling en uitvoering van nieuw beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in overleg met de vakorganisatie.

De bestedingsdoelen van dit budget voor duurzame inzetbaarheid zijn onder andere:

- Fruit op het werk
- Pensioengesprekken
- Sport op het werk
- Maandelijkse activiteiten in het kader van vitaliteit

Artikel 20

Ondernemingsraad

1. Het overleg met de ondernemingsraad omvat aangelegenheden van algemene of individuele aard en de toepassing van de bij of krachtens deze overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden.

2. De wijze van samenstelling, de bevoegdheden en de werkwijze van de ondernemingsraad zijn geregeld in een afzonderlijk reglement.

Artikel 21

Bedrijfsreglement

In het bedrijf van de werkgever geldt een bedrijfsreglement, inhoudende nadere regelen van de arbeid in het bedrijf. Dit reglement is van toepassing op iedere werknemer in dienst van werkgever.

Artikel 22

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van belangrijke wijzigingen van sociaal-economische aard in Nederland zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarisbepalingen.

2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat zij aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij, welke de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 23

Opzegging en verlenging

Deze overeenkomst is afgesloten voor een periode aanvangende 1 juli 2026 en eindigende 30 juni 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde:
Eternit B.V. te Goor	FNV te Utrecht

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Eternit B.V.

Inkomen
De salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2026 met 3,5% verhoogd.

Resultaatafhankelijke Beloning vanaf 1 januari 2024

De resultaat afhankelijke beloning wordt als volgt bepaald.

Doelstelling op het vlak van veiligheid
Realiseren van geen ongevallen met verzuim 100 euro
Realiseren van de Etex doelstellingen op het vlak van Safety Intensity

Safety Intensity bestaat uit de volgende onderdelen:

- Veiligheidsgesprekken
- Veiligheidsmeldingen (near-misses)
- Acties voor betrokkenheid (bijvoorbeeld: toolbox-meetings)

Iedere activiteit op een van deze onderdelen telt als 1. Deze activiteiten worden gedurende het kalenderjaar geregistreerd en aan het einde van het jaar opgeteld. Het aantal FTE dat per maand gedurende het jaar in dienst was bij Eternit wordt ook bij elkaar opgeteld. De Safety Intensity wordt berekend door het totaal aantal activiteiten op jaarbasis te delen door het totaal aantal FTE dat gedurende het jaar bij Eternit op maandbasis in dienst was.

Bijvoorbeeld:

In een jaar zijn er 900 veiligheidsgesprekken geweest, 120 toolbox-meetings en 600 veiligheidsmeldingen, in totaal 1620. Er waren elke maand absoluut 100 FTE in dienst gedurende het gehele jaar, in totaal 1200.

De Safety Intensity is dan 1620/1200 = 1,35

De medewerker ontvangt de volgende uitkering bij het behalen van Safety Intensity.

KPI Safety Intensity	Uitkering
= ETEX-target of hoger, maar minder dan ETEX-target + 0,1	€ 200,-
= ETEX-target + 0,1of hoger, maar minder dan ETEX-target + 0,3	€ 300,-
= ETEX-target + 0,3 of hoger	€ 400,-

Voor 2026 is de door de ETEX groep opgelegde target 1,2. De tabel ziet er voor 2026 dan als volgt uit:

KPI Safety Intensity 2024	Uitkering
= 1,2 of hoger, maar minder dan 1,3	€ 200,-
= 1,3 of hoger, maar minder dan 1,5	€ 300,-
= 1,5 of hoger	€ 400,-

Eventuele jaarlijkse tussentijdse wijzigingen van de doelstellingen worden voordat een wijziging ingaat, met de OR besproken

Doelstelling op het vlak van kwaliteit

Realiseren van de Etex doelstellingen op het vlak van hard afval (“scrap”)	€ 150,-
Verbeteren van deze doelstelling met meer dan 5%	€ 75,-

Eventuele jaarlijkse tussentijdse wijzigingen van deze doelstellingen worden voordat een wijziging ingaat, met de OR besproken

Deze resultaatafhankelijke beloningen zullen aan deeltijders naar rato van het dienstverband worden uitgekeerd. Werknemers, die niet het gehele betreffende boekjaar in dienst waren van werkgever, ontvangen de beloning naar rato over de periode dat zij in dienst waren.

Indeling van functies

Voor het vaststellen van het schaalsalaris worden de functies van de werknemers op grond van een door het AWVN uitgebracht functieclassificatierapport volgens de zogeheten ORBA-methode ingedeeld in de hieronder genoemde groepen.
Bij wijziging van bestaande of het ontstaan van nieuwe functies zullen deze ook op grond van functiewaardering worden ingedeeld.

Functieclassificatie zal nimmer leiden tot een daling van het salaris.

Functiegroep	ORBA-punten		Functiegroep	ORBA-punten	
	Van	Tot en met		Van	Tot en met
Groep I	0	34	Groep VII	117	133
Groep II	34½	50½	Groep VIII	133½	149½
Groep III	51	67	Groep IX	150	166
Groep IV	67½	83½	Groep X	166½	190½
Groep V	84	100	Groep XI	191	215
Groep VI	100½	116½	Groep XII	215½	240

Beroepsprocedure functieclassificatie

Indien een werknemer na de vaststelling van zijn functieomschrijving vindt niet in de goede functiegroep te zijn ingedeeld, kan hij in beroep gaan middels de volgende procedure:

1. **Interne bezwaarprocedure**
   1.1. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie in een functiegroep, dient hij binnen twee maanden na de vaststelling schriftelijk bezwaar aan te tekenen bij de afdeling personeelszaken. Personeelszaken bevestigt schriftelijk en gedateerd de ontvangst van het bezwaar met vermelding van de datum van vaststelling van de functie.

   1.2. Het bezwaar wordt door personeelszaken met de betrokken afdelingschefs en een medewerker van AWVN behandeld.

1.3. Indien twee maanden na ontvangst van het bezwaar nog geen overeenstemming tussen de partijen is bereikt over de indeling van de functie van werknemer in een functiegroep, is de werknemer bevoegd een externe beroepsprocedure te starten door in beroep te gaan bij de vakorganisatie, waarbij hij is aangesloten.

Indien de werknemer niet is georganiseerd, zal in overleg met hem en door bemiddeling van de afdeling personeelszaken, een onafhankelijke externe functieclassificatiedeskundige in plaats van de vakbondsdeskundige worden aangewezen. De procedure blijft voor het overige hetzelfde

2. Externe beroepsprocedure

1.1. Nadat de werknemer zijn bezwaren heeft voorgelegd aan zijn vakorganisatie, zijn de deskundigen van de vakorganisatie, dan wel de externe functieclassificatiedeskundige, bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen in samenwerking met een deskundige van het organisatiebureau van AWVN.

1.2. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt over de indeling van de functie van werknemer in een functiegroep, zal de daaruit voortvloeiende indeling van de functie van de werknemer voor partijen bindend zijn.

Indien het bezwaar, respectievelijk het beroep tot functiegroepverhoging leidt, zal deze verhoging met terugwerkende kracht ingaan, vanaf de datum van vaststelling van de functie, waartegen beroep is aangetekend.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

SALARISSCHAAL		CAO	3,50%	salarisverhoging								
PER	1-7-2026	vast bedrag	0,00									

AANLOOPSCHAAL

		95,0%						97,5%					
Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	vervallen												
2		2626	2692	2762	2822	2917	3026	3263	3414	3599	3842	4165	4538

FUNKTIEJARENSCHAAL

Funktiejaar	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0	2764	2834	2907	2970	3071	3185	3347	3502	3691	3941	4272	4654
1	2806	2880	2946	3013	3112	3234	3398	3570	3757	4028	4373	4780
2	2842	2917	2984	3065	3155	3286	3443	3626	3823	4113	4474	4906
3	2884	2951	3022	3105	3199	3333	3493	3681	3881	4195	4576	5027
4	2921	2990	3069	3142	3249	3390	3551	3740	3952	4279	4674	5146
5	2952	3027	3105	3185	3288	3434	3602	3796	4020	4365	4778	5265
6			3142	3232	3333	3482	3646	3856	4077	4444	4881	5395
7					3388	3536	3700	3912	4140	4535	4980	5517
8							3757	3966	4213	4617	5077	5640
9									4277	4697	5181	5761
10										4781	5277	5880
11										4866	5385	5996

Bijlage III REGLEMENT GEMIDDELDE PLOEGENTOESLAG PRODUCTIEAFDELINGEN

1. Inleiding
Momenteel wordt op elke productieafdeling gewerkt in wisselend benodigd aantal ploegendiensten. Daarom is er voor alle productieafdelingen een éénduidige regeling “Gemiddelde Ploegentoeslag” afgesproken tussen Eternit en FNV, gelijkwaardig aan de werking van de regeling “Gemiddelde Ploegentoeslag Bij Machinale Coating”.

2. Uitgangspunten
De regeling is van toepassing op de medewerkers die bij Eternit B.V. een arbeidsovereenkomst hebben en werkzaam zijn binnen een der productieafdelingen.

Het ploegenrooster geldt tenminste voor een volle week. Onder een volle week wordt verstaan 5 werkdagen.
Dit geldt voor dagdienst, twee- en drie ploegen rooster. De hoogste toeslag in een week is bepalend voor de hele week.

Het ploegenrooster wordt vastgesteld door de Plant manager. Elke wijziging wordt minimaal 4 weken voorafgaand aan de invoering van het rooster aan de medewerkers meegedeeld. Het gewijzigde rooster wordt zo snel mogelijk, binnen deze 4 weken, op basis van vrijwilligheid ingevoerd. Na deze 4 weken is de medewerker verplicht het gewijzigde rooster te draaien. Mocht de medewerker hier problemen mee hebben dan wordt in overleg op individuele basis naar een oplossing gezocht.

Als een medewerker wordt aangewezen om tijdelijk in te vallen in een andere afdeling, waar in een andere ploegendienst wordt gewerkt, dan behoudt hij zijn eigen ploegentoeslag, tenzij de nieuwe ploegentoeslag hoger is.

De Manager Productie & Coating bepaalt in overleg met de Plantmanager de plaatsing van de medewerkers op de verschillende afdelingen.

Voor elke volle week vakantie of ATV wordt gerekend met het uiteindelijke jaargemiddelde van de ploegentoeslag.

Bij ziekte wordt gerekend met de feitelijke percentages ploegentoeslag zoals ze gedurende de periode van afwezigheid van de betreffende medewerker gelden op basis van de ploegendiensten.

3. Procedure
In december van het huidige budgetjaar worden aan de hand van het budgetvolume en de rendementen de benodigde machine uren voor het nieuwe budgetjaar vastgesteld. Vanuit deze gegevens wordt weer de voorlopige ploegentoeslag, na overleg met de ondernemingsraad (OR), voor het komende jaar bepaald.

Gedurende het hele jaar wordt de voorlopige ploegentoeslag uitbetaald. Aan het eind van dit jaar volgt een verrekening. Het doel hiervan is grote schommelingen in de maandelijkse uitbetaling te voorkomen.

De gewerkte diensten worden door de voorman wekelijks bijgehouden volgens een vaste tabel, die op basis van het ploegenrooster is samengesteld. Het overzicht met de gewerkte diensten is een week ter inzage voor de medewerkers, waarna het overzicht wordt ingeleverd bij het Manager Productie & Coating. Het overzicht is daarmee definitief vastgesteld.

In december van het huidige budgetjaar vindt een verrekening plaats over het huidige budgetjaar (dus: januari tot en met december). Daarbij wordt de uitbetaling over het huidige budgetjaar vergeleken met het werkelijke dienstrooster zoals dat in dat jaar is gehanteerd. Aan de hand hiervan wordt de gemiddelde toeslag over het budgetjaar berekend.

De betrokken medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over de nabetaling van te weinig uitbetaalde ploegentoeslag. Is er onverhoopt sprake van eventueel teveel betaalde ploegentoeslag, dan zal dit niet op de betrokken medewerkers worden verhaald.
De afdeling Human Resources, Salarisadministratie en Manager Productie & Coating worden aan het eind van het budgetjaar door de Plantmanager geïnformeerd over de werkelijke ploegendiensten en de daaruit voortvloeiende ploegentoeslag. Human Resources zorgt voor een schriftelijke informatie aan de betrokken medewerkers en voor de uitbetaling in de maand december van het verschil tussen de voorlopige en de werkelijke ploegentoeslag over het huidige budgetjaar.

4. Pensioen
Het gemiddelde percentage van de ploegentoeslag aan het eind van het jaar geldt als uitgangspunt voor de berekening van de opbouw van het pensioen in het nieuwe jaar.

5. Uitvoerdatum
Deze regeling gaat in per december 2026 en geldt vanaf budgetjaar 2027.

BIJLAGE IV

PROTOCOLAFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE CAO 2026-2027

Werkgroep 'Inrichting Productie'
Om van Eternit een nog aantrekkelijkere werkgever te maken zal een paritaire werkgroep worden ingesteld. De werkgroep zal gaan onderzoeken hoe de productie op een andere wijze kan worden ingericht. Daarbij valt onder andere te denken aan:

- Een ploegensysteem van 4 dagen
- Meer mogelijkheden om een vaste vrije dag in de week te plannen
- Parttime werken in ploegen

Deze werkgroep kan zich laten bijstaan door een deskundige.

RVU
Vanaf 1 januari 2026 komen alleen nog functies in aanmerking die kwalificeren als zwaar werk. Op dinsdag 18 augustus 2026 zullen Eternit en FNV starten met het maken van afspraken over welke functies binnen Eternit kwalificeren als zwaar werk.

TD-rooster
In deze cao is het TD-rooster geschrapt uit artikel 8 lid 1. De toeslag die een aantal werknemers nog op basis van dit artikel ontvingen wordt met ingang van 1 juli afgebouwd volgens artikel 8 lid 3 en 4.

Fietsen naar het werk
Eternit gaat, samen met de ondernemingsraad, onderzoeken hoe zij het fietsen naar het werk kan stimuleren.