

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**Gouda Refractories B.V.**

**1 januari 2016 tot en met 31 december 2016**

## INHOUDSOPGAVE

<b>ARTIKEL 1</b> .....	<b>5</b>
DEFINITIES .....	5
<b>ARTIKEL 2</b> .....	<b>6</b>
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	6
<b>ARTIKEL 3</b> .....	<b>9</b>
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN .....	9
<b>ARTIKEL 4</b> .....	<b>9</b>
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER .....	9
<b>ARTIKEL 5</b> .....	<b>10</b>
AANNEMING EN ONTSLAG .....	10
<b>ARTIKEL 6A</b> .....	<b>12</b>
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR GOUDA REFRACTORIES .....	12
<b>ARTIKEL 7</b> .....	<b>13</b>
ROOSTERVRIJE DAGEN .....	13
<b>ARTIKEL 8</b> .....	<b>14</b>
DEELTIJDWERK .....	14
<b>ARTIKEL 9 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN</b> .....	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 10</b> .....	<b>15</b>
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN .....	15
<b>ARTIKEL 11</b> .....	<b>18</b>
BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN.....	18
<b>ARTIKEL 11A</b> .....	<b>18</b>
BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN GOUDA REFRACTORIES .....	18
<b>ARTIKEL 12</b> .....	<b>22</b>
ZON- EN FEESTDAGEN .....	22
<b>ARTIKEL 13</b> .....	<b>22</b>
GEOORLOofd VERZUIM .....	22
<b>ARTIKEL 14</b> .....	<b>25</b>
<b>VAKANTIE</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTIKEL 15</b> .....	<b>28</b>
VAKANTIETOESLAG .....	28
<b>ARTIKEL 16</b> .....	<b>28</b>
OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN: .....	28
<b>ARTIKEL 17</b> .....	<b>29</b>
ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	29
<b>ARTIKEL 18</b> .....	<b>29</b>
REGLEMENT .....	29

<b>ARTIKEL 18 A</b> .....	<b>30</b>
<b>ARTIKEL 19</b> .....	<b>30</b>
<b>PENSIOENREGELING</b> .....	30
<b>ARTIKEL 21</b> .....	<b>30</b>
<b>SCHORSING</b> .....	30
<b>ARTIKEL 22</b> .....	<b>30</b>
<b>TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN</b> .....	30
<b>ARTIKEL 23</b> .....	<b>31</b>
<b>CONTRACTDUUR EN OPZEGGING</b> .....	31
<b>BIJLAGE IA</b> <b>ALS BEDOELD IN ARTIKEL 9 VAN DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>32</b>
<b>BIJLAGE IIA</b> <b>ALS BEDOELD IN ARTIKEL 9 VAN DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>34</b>
<b>BIJLAGE IIB</b> <b>ALS BEDOELD IN ARTIKEL 9 VAN DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>34</b>
<b>BIJLAGE III</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>35</b>
<b>BIJLAGE IV</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>36</b>
<b>BIJLAGE V</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>37</b>
<b>BIJLAGE VI</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>38</b>
<b>BIJLAGE VI</b> <b>I BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>40</b>
<b>BIJLAGE VI</b> <b>II BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>41</b>
<b>BIJLAGE IX</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>42</b>
<b>BIJLAGE X</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>43</b>
<b>BIJLAGE XI</b> <b>PENSIOENREGELING BINNEN CAO GOUDA REFRACTORIES M.I.V. 1 JANUARI 2015</b> .....	<b>44</b>
<b>BIJLAGE XII</b> <b>BEHOREND BIJ DE CAO VOOR GOUDA REFRACTORIES B.V.</b> .....	<b>45</b>

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen:

Gouda Refractories B.V. te Gouda, te dezen mede handelend namens Gouda Vuurvast Services B.V., als partij ter ene zijde,

en

FNV te Amsterdam, als partij ter andere zijde,

is overeenstemming bereikt over voortzetting en aanpassing van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016; onder inachtneming van onderstaande bepalingen ten aanzien van de werkingssfeer.

### **Werkingsfeer:**

Het in deze overeenkomst bepaalde is van toepassing op de werkgever en werknemer zoals omschreven in artikel 1 van deze CAO.

## 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 : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, wiens functie op basis van werkclassificatie is ingedeeld in één van de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en vakantie-werker;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft, op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week, gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het schaalsalaris als vermeld in bijlage II, met inachtneming van het in artikel 10 lid 2a bepaalde;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 11A lid 2a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 10 lid 4c;
- j. *vervallen*
- k. BW : Burgerlijk Wetboek;
- l. BBA : Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

## Artikel 2

### Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te 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 de artikelen 22 en 23.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 18 bedoelde reglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende reglement.

#### 5. Werkgelegenheid

- a. Het beleid van de onderneming is gericht op continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers.
- b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers ten gevolge van reorganisatie, waaronder begrepen fusie en/of bedrijfssluiting, anders dan na overleg met werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad.

Indien ter voorkoming van zulk een ontslag herplaatsing binnen de onderneming van werknemers dient plaats te vinden, wordt uitgegaan van de redelijke medewerking van betrokkenen, inclusief de bereidheid om zich te laten omscholen.

- c. Indien zich vacatures voordoen die, naar het oordeel van werkgever, vervuld dienen te worden, zal:
    - hiervan intern mededeling worden gedaan, zodat werknemers mede naar deze functie kunnen solliciteren;
    - van deze vacatures mededeling worden gedaan aan het UWV Werkbedrijf.
  - d. Onverminderd de te verstrekken informatie aan de Ondernemingsraad zal werkgever éénmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen om, de vakverenigingen informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid in de onderneming en daaraan desgewenst een bespreking wijden.
6. a. Onder "vreemde werknemer" wordt in dit artikellid verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.

- b. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar zijn oordeel door de werknemers in zijn dienst verricht kunnen worden; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Werkgever laat evenmin zonder nader overleg met de Ondernemingsraad toe dat door een vreemde werknemer gedurende een ononderbroken periode van langer dan 6 maanden arbeid wordt verricht.
- c. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid b voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s)
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten
  - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten
  - de vergunning van het uitleenbedrijf, haar krachtens de wet verstrekt.

In te schakelen uitzendbureaus dienen te voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

- d. Wanneer werkgever in de Ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
1. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer, en waarbij:
    - a. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk
    - b. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
  2. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
  3. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd product;
  4. een gemeenschappelijk door ondernemingen in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2 en 3 niet van toepassing.
- zal werkgever de Ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
- naam en adres van degene(n) bij wie vreemde werknemers in dienst zijn
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden

7. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, maar nog voordat de opdracht definitief is verstrekt, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken. De procedure met betrekking tot de wijze van en de uitvoering van de informatie aan het personeel over het onderzoek, vormen een punt van overleg in de Ondernemingsraad.
8. Fusie  
De werkgever verbindt zich in geval van fusie de SER-fusiegedragsregels toe te passen.
9. Bijdrage aan de vakverenigingen  
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Bedrijven-Bond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is of zal worden verlengd. Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
10. De werkgever zal, indien door de overheid subsidie wordt verleend voor arbeidsplaatsenverbetering, voor de aanwending van deze subsidie overleg plegen met de Ondernemingsraad.
11. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
12. Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid:
  - a. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
    1. het uitvoeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken;
    2. het in samenwerking met de VGWM-commissie van de Ondernemingsraad verder uitwerken van reeds verricht onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden en het op basis daarvan zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
    3. in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
  - b. Het gevoerde beleid terzake zal onderwerp van gesprek zijn in het periodiek overleg met vakorganisaties.
  - b. Om de re-integratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever handelen volgens de Nederlandse wet, de WIA en de wet Poortwachter.



### **Artikel 3**

#### **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen met als doel te komen tot wijziging van deze CAO en deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 19 en 22 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende reglement.

### **Artikel 4**

#### **Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het voor hem geldende dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende reglement, als bedoeld in artikel 18.
7. Het is de werknemer niet geoorloofd enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming hiertoe heeft verleend. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van maandinkomen te schorsen en bij herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts en zich te onderwerpen aan de voorschriften en aanwijzingen van deze arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.  
De werknemer, die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is desgevraagd verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het in artikel 18 bedoelde reglement van toepassing worden verklaard.
12. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd zijn, voor zover in overeenstemming met de statuten en het reglement, verplicht deel te nemen aan de bij de werkgever geldende, in artikel 19 bedoelde, pensioenregeling.

## **Artikel 5**

### **Aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk een andere regeling wordt getroffen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
  - a. voor onbepaalde tijd
  - b. voor een bepaalde tijdsduur
  - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
  - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 BW of 7:679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever deelt minimaal één maand voor het einde van de overeenkomst aan de werknemer mee of het dienstverband verlengd zal worden. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 en 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.

5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan.

Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.

Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer.

Zowel de werkgever als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen en het in artikel 6 BBA bepaalde in acht. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag voorafgaande aan de dag waarin de werknemer de in de pensioenregeling voor de werknemer vastgelegde pensioendatum bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum al is verstreken, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 7:670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens ziekte) niet van toepassing. De opzeggingstermijn blijft echter ten minste één maand.

Voor werknemers, op wie de pensioenregeling niet van toepassing is, geldt ten aanzien van het in dit lid bepaalde, in plaats van de pensioendatum, de AOW gerechtigde leeftijd.

8. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.

## Artikel 6A

### Dienstrooster en arbeidsduur Gouda Refractories

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;
  - b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
  - c. een 3-ploegdienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
  - d. een 5-ploegdienstrooster waarbinnen de arbeidsduur 33,6 uur per week gemiddeld op jaarbasis bedraagt.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
  - a. In dagdienst wordt als regel gewerkt op de eerste 5 dagen vd week tussen 07.00 en 18.00
  - b. in 2-ploegdienst wordt als regel op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middag- of nachtdienst zijn ingedeeld;
  - c. in 3-ploegdienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;
  - d. in 5-ploegdienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
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 aan het begin van de week volgend op die waarin overplaatsing plaatsvindt.
5. Binnen de grenzen van de CAO en de nieuwe arbeidstijdenwet kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad afspraken maken over roosters en werktijden.
  - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
  - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

## **Artikel 6B**

*Vervallen*

## **Artikel 7**

### **Roostervrije dagen**

1. Elke werknemer heeft recht op 12 roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan 0,75 dag wordt gebruikt als bijdrage in de premie voor ANW-hiaat. Werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst leveren hiervoor 0,75 bovenwettelijke vakantiedag in.
- 2a. De in lid 1 genoemde roostervrije dagen dienen met één per maand opgenomen te worden en kunnen niet van tevoren worden opgenomen.
- 2b. *Vervallen*
- 2c. Van de in lid 1 genoemde roostervrije dagen zijn 6 dagen door werknemer vrij opneembaar. De overige 6 ATV-dagen kunnen door werkgever, met instemming van de ondernemingsraad, collectief voor (groepen van) werknemers als verplichte vrije dag worden aangewezen in tijden van onderbezetting.

Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde roostervrije dagen zal geen recht bestaan op vervangende ATV-tijd.

3. Elke werknemer bepaalt zelf, in overleg met de betrokken leiding, de data van de roostervrije dagen, met inachtneming van het gestelde onder lid 2.
4. a. Indien aan lid 3 is voldaan en werknemer wordt onverhoopt ziek, dan zal de geplande roostervrije dag niet als vervallen worden beschouwd, maar in overleg met de chef wederom vastgesteld worden.
- b. In afwijking van het hiervoor genoemde geldt dat bij de derde, vierde en vijfde ziekmelding per jaar 1 ATV-dag zal worden ingehouden. De werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst leveren hiervoor een bovenwettelijke vakantiedag in.

Voorts komt een roostervrije dag te vervallen, indien de medewerker 4 weken aaneengesloten ziek is en vervolgens 1 dag per maand.

Deze beide bepalingen zullen niet cumuleren. De in dit lid genoemde inhouding van ATV-dagen is tevens van toepassing bij arbeidstherapie indien een werknemer uitvalt met andere klachten.

- c. Roostervrije dagen kunnen uitsluitend als hele dagen worden opgenomen.
5. Van de in lid 1 genoemde roostervrije dagen kunnen maximaal 8 dagen op verzoek van de werknemer verzilverd worden tegen 8 maal het voor de werknemer geldende uurloon (8 x 0,61% v.h. maandsalaris) per verzilverde dag. Het verzoek tot verzilvering van maximaal 8 dagen dient vóór aanvang van een nieuw kalenderjaar door werknemer schriftelijk aan werkgever kenbaar gemaakt te worden. Verzilvering van het gewenste aantal dagen zal in de maand januari in de salarisadministratie verwerkt worden.

## **Artikel 8**

### **Deeltijdwerk**

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief tegemoet worden getreden, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na indiening van een verzoek reageren en zal een eventuele afwijzing schriftelijk motiveren. Bij de afweging omtrent het al of niet in deeltijd werken zal werkgever, naast de wens van werknemer, zich baseren op aspecten als aard en organisatie van de werkzaamheden, als ook op de situatie op de arbeidsmarkt. Indien de werkgever afwijzend beslist, zal de afwijzing, indien werknemer en/of werkgever hierom verzoeken, in de vertrouwenscommissie worden besproken.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk op overeenkomstige wijze, naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing.

### **Verkorting arbeidsduur**

Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen werknemers van 60 jaar en ouder die in volledige dienst zijn en een normale wekelijkse arbeidsduur verrichten, een aantal dagen per kwartaal vrijaf opnemen, tegen 82% van hun normale beloning over deze tijd, volgens onderstaande staffel:

- 60 jaar:	1 dag per kalenderkwartaal;
- 61 jaar:	2 dagen per kalenderkwartaal;
- 62 jaar:	3 dagen per kalenderkwartaal;
- 63 jaar en ouder:	4 dagen per kalenderkwartaal.

Opname van deze tijd zal plaatsvinden op vooraf per kwartaal in overleg met de werkgever vast te stellen tijden. Niet opgenomen vrije tijd wordt niet gecompenseerd. In afwijking hiervan kan uitsluitend tijd worden gereserveerd, tot een maximum van 5 dagen per jaar en 15 dagen in totaal, voor het volgen van een zogenaamde pensioneringscursus.

## **Artikel 9 Functiegroepen en salarisschalen**

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I A respectievelijk I B van deze overeenkomst.  
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II A resp. II B van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.

- b. Werknemers die de maximum leeftijd van hun salarisschaal hebben overschreden en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende drie maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan een schaal die met hun functie overeenkomt. De werknemer die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van deze leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer medegedeeld.
  - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 10 lid 5 bepaalde.
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 plaatsing in de lagere functie is geschied.
  - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met inachtneming van het in artikel 10 lid 4 bepaalde.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

## **Artikel 10**

### **Toepassing van de salarisschalen**

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal 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 9 lid 3 onder a, b of c alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.



2. a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd (leeftijdschaal). Werknemers die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 juni, dat zij na het bereiken van de maximum-leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).

Geen recht op toekenning van een functiejaar bestaat indien de verhoging naar het maximum van de leeftijdschaal heeft plaatsgevonden na 1 november van enig jaar.

- 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.

In geval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, 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 hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b, in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem 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 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om zijn maandsalaris zoveel mogelijk te handhaven.
  - 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, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen 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 salarisgroep.



- b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris ten minste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen 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 salarisgroep.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 9 lid 3.c. of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de in die salarisgroep voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3.d. niet voldoende is om het maandinkomen te handhaven, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhoging van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

5. De werknemer die gedurende ten minste 6 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.

Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden.

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 9 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens arbeidsongeschiktheid, 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 11**

### **Bijzondere beloningen / verzuimuren**

#### 1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 9 en 10, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder.

#### 2. Slaapuren

Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust van het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 04.00 's ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 9,5 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, worden ze in het geheel niet toegekend.

## **Artikel 11A**

### **Bijzondere beloningen / verzuimuren Gouda Refractories**

#### 1. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
  - 5-ploegendienst 28% van het maandsalaris
  - 2-ploegendienst 18,75% van het maandsalaris.
- 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 in die maand beloond volgens het in dit artikel bepaalde per daadwerkelijk in ploegendienst gewerkte dag.
- d. Werknemers in ploegendienst die, anders dan door hun eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel, worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behouden na overplaatsing gedurende de lopende maand de toeslag verbonden aan hun oude rooster.

- e. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken dienstverband gedurende ten minste 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door hun eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel, worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude rooster over de maand waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden alsmede gedurende de daaropvolgende maand.
- f. Werknemers die na laatstelijk ononderbroken dienstverband gedurende minstens 3 jaar in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen respectievelijk anders dan op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel, worden overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behouden na overplaatsing de toeslag verbonden aan hun oude dienstrooster over de lopende maand. Daarenboven ontvangen zij de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag verbonden aan het oude rooster gedurende de volgende periode:

Na 3 jaar of langer, maar minder dan 5 jaar in ploegendienst:

<u>2 maanden</u>	<u>2 maanden</u>	<u>1 maand</u>	<u>1 maand</u>
80%	60%	40%	20%

Na 5 jaar of langer in ploegendienst:

<u>4 maanden</u>	<u>4 maanden</u>	<u>3 maanden</u>	<u>3 maanden</u>
80%	60%	40%	20%

Na 5 jaar of langer in ploegendienst én bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing:

<u>6 maanden</u>	<u>5 maanden</u>	<u>4 maanden</u>	<u>3 maanden</u>
80%	60%	40%	20%

De werkgever zal bij een roosterwijziging waarbij 10 medewerkers of meer betrokken zijn, de bereidheid tonen om met vakorganisaties van gedachten te wisselen inzake de financiële consequenties.

- g. Werknemers in de leeftijd van 60 jaar met 20 ploegenjaren kunnen - op hun schriftelijk verzoek - in aanmerking komen voor plaatsing in een zogenaamde dagdienstfunctie, voorzover een dergelijke functie beschikbaar is.

Bij het niet beschikbaar zijn van zulk een functie wordt betrokkene op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt. In voorkomende gevallen wordt de ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing naar dagdienst. Afbouw van dit bedrag vindt niet meer plaats.

## 2. Vergoeding voor consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag 0,25%, op zaterdagen 0,50% en op zondagen en feestdagen 1,00% van hun maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per opkomst 1 (over)uur als reistijdvergoeding en een reiskostenvergoeding.

3. Vergoeding voor extra oproepen

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis per etmaal naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,5% van het maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per opkomst een reiskostenvergoeding.

Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur (een bezoek aan een behandelend arts of specialist wordt niet tot de normale arbeidsduur gerekend) volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

- a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de 5-ploegendienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag zal worden teruggegeven.
- b. De toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages voor enkel de relevante uren en los van het reguliere maandsalaris:

1. uren op maandag tot en met vrijdag	50% toeslag
2. uren op zaterdag en op zondag	100% toeslag
3. uren niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen	100% toeslag
4. uren op zaterdag en zondag vallende feestdagen	200% toeslag

4. uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst:

a. op maandag tot en met vrijdag	100% toeslag
b. op zaterdag	150% toeslag
c. op zondag	200% toeslag
d. op feestdagen	300% toeslag

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende aan deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit punt b.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag	0,61% per uur
voor uren opgenomen op zaterdagen	0,92% per uur
voor uren opgenomen op zondagen	1,22% per uur

- c. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.

- d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 12.
  - e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke meer dan 2 uren gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 A lid 3a. c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,31%, op zondag 0,61% en op feestdagen 1,22% van het maandsalaris.
  - f. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% van het maandsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 2,5% van het maandsalaris indien de rust tussen 2 wachten 8 uur of minder bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
  - g. Voor de functies van matrijzenmaker, maler en menger geldt, dat het verrichten van arbeid waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, structureel kan voorkomen.
  - h. Indien de werknemer in directe aansluiting op het voor hem geldende rooster gedurende 4 uur of meer overwerk verricht, wordt hem door de werkgever een maaltijd verstrekt. Bij geen gebruikmaking van de maaltijd ontvangt de werknemer 0,5% van het maandsalaris.
  - i. Overwerk voor parttimers/deeltijd medewerkers  
Voor parttimers/deeltijd medewerkers is sprake van overwerk wanneer zij de voor voltijders geldende arbeidsduur overschrijden. Over meer uren (uren tussen de individuele voor de parttimer/deeltijd werknemer geldende arbeidsduur en de voor de voltijders geldende arbeidsduur) worden vakantierechten en vakantietoeslag opgebouwd.
4. Toeslagen bezwarende omstandigheden
- a. Werknemers die werkzaam zijn in de fabriek ontvangen een toeslag van € 56,72 bruto per maand.
  - b. Werknemers die de functie van maler of menger uitoefenen ontvangen een toeslag van 1,5 uur per week à 100%.
  - c. Werknemers in de technische dienst kunnen, ter beoordeling van de chef, en met goedkeuring van de directie, in aanmerking komen voor een toeslag van 25% per in een extra stoffige omgeving gewerkt uur.
  - d. Deze toeslagen maken geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen, van extra uitkeringen, van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.

### Artikel 11B

#### *Vervallen*

## **Artikel 12**

### **Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag (30 april) en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende rooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Werknemers in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 1% van hun maandsalaris per op die dag gewerkt uur. Betreft het echter arbeid op maandag tot en met vrijdag dan wordt deze toeslag, in het geval dat het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, teruggebracht met 0,50% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in 5-ploegendienst samenvalt met een roostervrije dag, ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van maandinkomen, tenzij het bedrijfsbelang zich tegen vrijgeven verzet, in welk geval deze werknemers een compensatie ten bedrage van 4% van hun maandsalaris ontvangen.
7. Voor werknemers in volcontinuïensdienst worden feestdagen geacht te beginnen en te eindigen om 00.00 uur.

## **Artikel 13**

### **Geoorloofd verzuim**

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 en 17 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis:  
bij overlijden en begrafenis van de echtgenote/echtgenoot, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;



- b. gedurende één dag of dienst bij overlijden van één zijner ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voorzover deze niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen, broers, zusters, alsmede gedurende één dag of dienst bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote/echtgenoot, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- d. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk.
- 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 het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij het 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders van de werknemer;
- g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote, incl. de aangifte van het kind;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst per jaar, indien de werknemer ten gevolge 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 salarisderiving, welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;
- i. Verzuim met behoud van salaris zal ten hoogste 2 dagen per jaar per contracterende vakvereniging worden toegestaan voor het bezoeken van landelijke of regionale vergaderingen van een der contracterende vakverenigingen indien deze binnen de werktijden van betrokkenen plaatsvinden.

Verzuim met behoud van salaris zal ten hoogste 2 dagen per jaar per contracterende vakvereniging worden toegestaan voor het bezoeken van scholingsactiviteiten van één der contracterende vakverenigingen indien deze binnen de werktijden van betrokkenen plaatsvinden.

In alle gevallen zullen de vakverenigingen het verzoek om het verzuim aan betrokkene(n) toe te staan tijdig aan de werkgever kenbaar maken. Het verzuim zal slechts worden toegestaan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten naar het oordeel van de bedrijfsleiding.

- j. De benodigde tijd tot maximaal twee uur voor bezoeken aan huisarts, tandarts en fysiotherapeut en met een maximum van 4 uur voor een specialist. De genoemde afspraken dienen zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden.

De totale tijd voor artsbezoeken als bedoeld in dit artikel, op last van de werkgever, is beperkt tot maximaal 16 uur per jaar. Daarboven zullen naar gelang vrije uren/dagen afgeschreven worden. Per 01-01-2016 zal dit aangepast worden naar maximaal 8 uur per jaar. Het is de werkgever toegestaan uitzonderingen te maken op het bovenstaande.

3. Het bepaalde in artikel 7:628 BW 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:
  1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het in artikel 21 bedoelde reglement;
  2. a. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 BBA vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
  - b. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2.a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet;
3. omstandigheden waarin artikel 20 voorziet.

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

4. De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven in een met het huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elke geval als voorwaarde, dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste 1 jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven, dan wel dat anderszins sprake is van een geregistreerd partnerschap.
5. Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof  
Zwangerschapsverlof kan conform de wettelijke regeling flexibel worden opgenomen vanaf 6 tot 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. In ieder geval moet 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden gestopt met werken.

Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld 6 weken zwangerschapsverlof en het kind wordt eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof overgeheveld naar het bevallingsverlof. De totale verlofperiode blijft dus 16 weken.

Ouderschapsverlof: onbetaald deeltijdverlof met een omvang van maximaal 26x de individuele wekelijkse arbeidsduur, op te nemen gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Een werknemer kan ouderschapsverlof aanvragen als hij/zij meer dan 1 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever en een kind heeft dat jonger is dan 8 jaar. Het salaris en overige emolumenten zullen in genoemde periode dienovereenkomstig worden aangepast. Hierbij wordt de pensioenopbouw op volledige basis voortgezet. De opbouw van vakantierechten tijdens het verlof vindt plaats op dezelfde manier als bij deeltijdarbeid. Ziekte tijdens de verlofperiode heeft geen verlenging of opschuiving van de periode tot gevolg.



## Artikel 14

### Vakantie

#### 1. Vakantieduur

- a. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
- b. Iedere werknemer verwerft per vakantiejaar 25 dagen of diensten vakantie, welke ten dele aaneengesloten en ten dele verspreid in de vorm van snipperdagen wordt toegekend.
- c. Werknemers die volgens dienstrooster op zaterdag, zondag c.q. van zondag op maandag moeten werken, kunnen hun vakantie niet meer dan 3 keer op zaterdag, zondag c.q. in de nacht van zondag op maandag opnemen.
- d. In geval van indiensttreding of vertrek van de werknemer in de loop van het vakantiejaar geldt dat hij voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar recht heeft op een evenredig deel der vakantie.

2. De werknemer die ondervermelde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op de navolgende extra dagen vakantie:  
46 jaar - 2 dagen  
51 jaar - 3 dagen  
56 jaar - 4 dagen  
61 jaar - 5 dagen.

Maximaal kunnen 30 vakantiedagen per jaar bereikt worden. Het genoemde in dit artikel zal eveneens gelden voor medewerkers die eerder binnen de oude regeling vielen.

#### 3. Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantie wordt ter beoordeling van de werkgever gegeven in de maanden juni tot en met augustus. De duur van de aaneengesloten vakantie omvat ten minste 2 aaneengesloten weken, dan wel 10 aaneengesloten werkdagen. De aaneengesloten vakantie bedraagt maximaal 4 weken, conform de bestaande vakantieregeling (d.w.z. in overleg met de werkgever onder meer wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten).

#### 4. Snipperdagen

- a. *vervallen*.
- b. Ten hoogste een drietal - de zogenaamde vaste snipperdagen kunnen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad voor het gehele personeel worden vastgesteld.
- c. Onder de snipperdagen zullen niet vallen de algemeen erkende feestdagen en verzuimdagen, vermeld in de artikelen 12 en 13.
- d. Ingeval na overleg met de Ondernemingsraad door de werkgever wordt besloten de aaneengesloten vakantie tijdens een algemene fabrieksvakantie te doen opnemen, welke periode dan na overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld wordt, zullen de, na aftrek van de vaste snipperdagen, overblijvende snipperdagen in de eerste plaats gereserveerd worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen waarin een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op de volledige aaneengesloten vakantie.

5. Berekening aantal vakantiedagen  
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt cq. 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.
  
6. Tijdstip waarop vakantie- en snipperdagen kunnen worden genoten  
Een verzoek tot het genieten van vrije snipperdagen dient 6 dagen vóór de begeerde datum te worden ingediend. Snipperdagen, welke op de hierboven omschreven wijze zijn aangevraagd en door de werkgever zijn toegestaan, zullen niet dan bij zeer hoge uitzondering en dan slechts om reden van dringend bedrijfsbelang kunnen worden ingetrokken.
  
7. Samenvallen aaneengesloten vakantiedagen met vaste snipperdagen of alg. feestdagen  
Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer vaste snipperdagen of met één of meer erkende feestdagen als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen te geven, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.
  
8. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 13 lid 2 sub a, b, c, g, h en i alsmede wegens:
  1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
  2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening
  3. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
  4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
  5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
  6. zwangerschap of bevalling
  7. het volgen van onderricht waartoe de werkgever jeugdige werknemers die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen, gelden niet als vakantiedagen.

Indien één der hierboven 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 medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 13 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, deze arbeidsongeschiktheid krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen. Indien ingevolge het hierboven bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

- b. 1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
2. Het onder 1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een der redenen genoemd in lid 8 a sub 1 t/m 7. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over een periode van 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als hierboven bedoeld in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

De verworven vakantierechten in de hierboven genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

Voor de overige gevallen worden nog vakantierechten verworven over een periode van 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht (indien de opbouw voor 1-1-2012 heeft plaatsgevonden). Vanaf 1-1-2012 is bovenstaande regeling uitsluitend van toepassing op de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen.

De te werven wettelijke vakantiedagen zijn conform het Nederlandse recht, waarbij het onderscheid tussen arbeidsgeschikten en arbeidsongeschikten is opgeheven. In het algemeen is van toepassing dat Gouda Refractories zal handelen volgens de Nederlandse wet met betrekking tot de vakantiewet 2012 en het aantal wettelijke vakantiedagen.

3. 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.
9. Verrekening van vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband
- a. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie, waarop hij recht heeft, te genieten c.q. zal hem voor elke niet genoten dag vakantie een dag salaris als vergoeding worden uitbetaald. In geen enkel ander geval zal het recht op vakantie door uitbetaling in geld worden vervangen.

- b. Indien bij beëindiging van het dienstverband de werknemer meer vakantie heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor elke te veel genoten dag vakantie een dag salaris van het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag inhouden.
10. Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 31 december van het lopende vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
11. De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.

## **Artikel 15**

### **Vakantietoeslag**

Aan de werknemer die op 1 juli een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt gelijktijdig met het salaris over de maand juni een vakantietoeslag uitbetaald ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met dien verstande dat tenminste een vakantietoeslag wordt toegekend op basis van het salaris volgens schaal IV, 5 functie jaren.

Onder jaarinkomen wordt ten deze verstaan hetgeen de werknemer de voorafgaande 12 maanden heeft verdiend, exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelve; een en ander berekend over het jaar voorafgaande aan de dag van uitbetaling van de vakantietoeslag. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling van de vakantietoeslag nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt voor iedere maand dienstverband een evenredig deel van deze toeslag.

Bij beëindiging van het dienstverband vóór het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag, zal aan de werknemer de vakantietoeslag eveneens worden toegerekend naar rato van het dienstverband. Het bepaalde in artikel 14 lid 5 is overeenkomstig van toepassing.

## **Artikel 16**

### **Overige financiële regelingen:**

#### **Eindejaarsuitkering**

Binnen de onderneming is een eindejaarsuitkering van toepassing ter grootte van 3%, berekend over 12 maal het maandinkomen. De eindejaarsuitkering is in de pensioengrondslag opgenomen.

#### **Regeling ziekteverzuim**

Indien een werknemer zich gedurende zes aaneengesloten maanden - te meten over de periodes 1 juli t/m 31 december resp. 1 januari t/m 30 juni van enig jaar - niet ziek heeft gemeld, ontvangt hij een uitkering van € 100,= bruto.

## Artikel 17

### Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer tengevolge 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 ziekwet, de wet Poortwachter, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet nadrukkelijk anders is bepaald.
2.
  - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 26 weken 100% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald. In de daarop volgende 26 weken van arbeidsongeschiktheid zal 90% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald. In het gehele 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid zal 80% bruto van het maandinkomen worden doorbetaald.
  - b. De werknemer met wie het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd, en die op dat moment 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd is, ontvangt een aanvulling op zijn IVA -uitkering tot hij de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, tot 80% bruto van het maandinkomen.
  - c. Afspraken m.b.t. Wet Verbetering Poortwachter:  
Indien werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WIA-aanvraag uit te stellen, zal werkgever de loondoorbetaling en aanvulling voortzetten met een maximum van 52 weken. Eveneens zal de werkgever de loonbetaling voortzetten bij een aanvraag voor een second opinion, mits deze second opinion binnen twee weken is aangevraagd.
3. De in lid 2 bedoelde betalingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers die ouder zijn dan de AOW gerechtigde leeftijd.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
  - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
  - b. misbruik maken van deze voorziening;
  - c. de controlevoorschriften overtreden;
  - d. weigeren volledig mee te werken aan reïntegratie danwel deze moedwillig belemmeren, zoals vastgelegd in de meest actuele versie van de WIA.

## Artikel 18

### Reglement

De werkgever is bevoegd een reglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, overeenkomstig de daartoe geldende wettelijke bepalingen.

## **Artikel 18 A**

### **Kwaliteit van arbeid**

Het gebruik van zakken zwaarder dan 25 kg, inmiddels teruggedrongen tot 1 toeleverancier, blijft de volledige aandacht hebben van de werkgever. Nog meer druk zal op deze toeleverancier worden uitgeoefend om de grondstof op een passende wijze aan te leveren.

## **Artikel 19**

### **Pensioenregeling**

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Wijziging in de premiebetaling en/of uitkeringsvoorwaarden zal slechts plaatsvinden in overleg met de vakvereniging.

Voor werknemers met ouderschapsverlof zal tijdens de verlofperiode de pensioenopbouw worden voortgezet. Hoofdpijnen van de pensioenregeling en de aanpassing daarvan aan de regelgeving omtrent prépensioen zijn opgenomen in bijlage VI.

## **Artikel 20**

*Vervallen*

## **Artikel 21**

### **Schorsing**

1. De werkgever heeft de bevoegdheid een werknemer gedurende ten hoogste 3 werkdagen te schorsen met inhouding van salaris, indien deze werknemer een ernstige overtreding heeft begaan ofwel bij herhaling zijn verplichtingen uit de arbeidsverhoudingen niet is nagekomen.
2. De werkgever zal in elk geval als ernstige overtreding kunnen aanmerken zodanige gedraging(en) en nalatighe(i)d(en) van een werknemer die grond mag (mogen) zijn deze werknemer uit de dienstbetrekking te ontslaan.
3. De werknemer die meent ten onrechte te zijn geschorst, behoudt het beroep op de rechten zoals de Wet die toekent.

## **Artikel 22**

### **Tussentijdse wijzigingen**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

**Artikel 23**

**Contractduur en opzegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015, en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Gouda Refractories B.V.

FNV

Plaats: Gouda

Plaats: Amsterdam

Datum: 11-02-2016

Datum: 11-02-2016

Namens Directie,

Namens FNV,

M. Schuchmann  
Algemeen Directeur

P. Janssen  
Bestuurder

**BIJLAGE IA** als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor Gouda Refractories B.V.

<b>Funcielijst</b>	<b>Productie en Kantoor Punten U.G.M.</b>
<b><u>Groep I (0 - 29,5 pnt)</u></b>	Onbezet
<b><u>Groep II (30 - 49,5 pnt)</u></b>	Hulpperser (Groep onbezet, verloond in groep III)
	Wagenafhaler (Groep onbezet, verloond in groep III)
	Specierijder (Groep onbezet, verloond in groep III)
	Vormer (hamer) (Groep onbezet, verloond in groep III)
	Perser (Groep onbezet, verloond in groep III)
<b><u>Groep III (50 - 69,5 pnt)</u></b>	Transporteur ovenwagentraverse
	Samensteller isolatieblokken
	Heftruckchauffeur
	Hulp bij de Prallmühle
	Wagenopbouwer
	Allround perser
	Portier
<b><u>Groep IV (70 - 89,5 pnt)</u></b>	Laadschopchauffeur/truckrijder
	Bediende laboratorium
	Bediener Horn-pers
	Magazijnbeheerder techn. magazijn
	Smeerder/controleur
	Bediener 400- of 600 tons pers
	Handvormer (speciale artikelen)
	Heftruckchauffeur/monteur
	Wagenopbouwer
	Maler (Prallmühle)
	Kleibreker
	Adm.medewerker verkoop binnendienst
	Telefoniste/receptioniste
	Adm.medewerker A
	Voorman expeditie
<b><u>Groep V (90 - 109,5 pnt)</u></b>	Menger Monolieten
	Bediener Horn- en 800 tons pers
	Bedieningsvakman tunneloven
	Controleur
	Allround medewerker wagenopbouw/stoker
	Menger
	Allround medew. mengerij/perserij
	Laborant chemisch/fysisch
<b><u>Groep VI (110 - 129,5 pnt)</u></b>	Facturist
	Elektriciën
	Draaier/onderhoudsmonteur
	Onderhoudsmonteur transportmiddelen
	Bankwerker/onderhoudsmonteur
	Matrijzensteller
	Matrijzenmaker
	Laborant fysisch
	Factuurcontroleur
	Tekenaar
	Adm.medewerker B



**BIJLAGE IB** als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

*Vervallen*

**BIJLAGE IIA** als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

Salarisschalen (Productie & Kantoor) per 1 januari 2016 (incl. verhoging van 1,75%)						
LEEFTIJDSSCHAAL %	I	II	III	IV	V	VI
-----						
16 JAAR 40	€ -	€ 749,00	€ 772,00	€ 798,00	€ 865,00	€ 910,00
17 JAAR 50	€ -	€ 936,00	€ 965,00	€ 997,00	€1.081,00	€1.137,00
18 JAAR 60	€ -	€1.123,00	€1.158,00	€1.197,00	€1.298,00	€1.364,00
19 JAAR 70	€ -	€1.310,00	€1.351,00	€1.396,00	€1.514,00	€1.592,00
20 JAAR 80	€ -	€1.497,00	€1.544,00	€1.596,00	€1.730,00	€1.819,00
21 JAAR 90	€ -	€1.684,00	€1.737,00	€1.795,00	€1.946,00	€2.046,00
22 JAAR 100	€ -	€1.871,00	€1.929,00	€1.994,00	€2.162,00	€2.273,00
GROEP	I	II	III	IV	V	VI
-----						
0 FUNCTIEJAREN		€1.871,00	€1.929,00	€1.994,00	€2.162,00	€2.273,00
1 FUNCTIEJAAR	€1.844,00	€1.884,00	€1.945,00	€2.015,00	€2.187,00	€2.302,00
2 FUNCTIEJAREN	€1.858,00	€1.898,00	€1.968,00	€2.040,00	€2.213,00	€2.331,00
3 FUNCTIEJAREN	€1.872,00	€1.911,00	€1.981,00	€2.062,00	€2.241,00	€2.360,00
4 FUNCTIEJAREN		€1.928,00	€1.999,00	€2.083,00	€2.267,00	€2.390,00
5 FUNCTIEJAREN			€2.016,00	€2.108,00	€2.295,00	€2.416,00
6 FUNCTIEJAREN					€2.322,00	€2.444,00

**BIJLAGE IIB** als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

Vervallen

**BIJLAGE III** behorend bij de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

Vakbondswerk in de onderneming

- a. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming wordt per georganiseerde 1 uur per jaar aan zijn organisatie beschikbaar gesteld.
- b. De voorzitter van de bedrijfsledengroep (bedrijfscontactman) wordt niet ontslagen, als hij ook niet ontslagen zou zijn indien hij geen voorzitter van de bedrijfsledengroep was geweest.
- c. In een urgent geval wordt aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid gegeven om tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en wordt daarvoor ruimte beschikbaar gesteld.

**BIJLAGE IV** behorend bij de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

*Vervallen*

### **Overige afspraken bij de CAO**

#### Verrekening vakbondscontributie

Werknemers die lid zijn van een vakvereniging kunnen tegen overlegging van betaalbewijzen resp. indien en zolang deze constructie fiscaal wordt gefaciliteerd - hun contributie belastingvrij laten vergoeden. De gemaakte afspraak met de OR is om dit te verwerken in November en December in lijn met Andus Group breed beleid.

**BIJLAGE VI** behorend bij de CAO voor Gouda Refractories B.V.

---

Hoofdpijnen pensioenregeling

De pensioenregeling wordt per 1 januari 2014 aangepast aan de nieuwe pensioenwetgeving. De hoofdpijnen van de pensioenregeling per 1 januari 2014 zijn:

- Pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
- Een opbouwpercentage van 2,1% van de pensioengrondslag (de pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise).
- De franchise per 1 januari 2013 bedraagt €18.370,- en wordt jaarlijks geïndexeerd conform het CBS-CAO loonindexcijfer van de maand juli.
- Mogelijkheid om de pensioenrichtleeftijd te vervroegen dan wel uit te stellen.

Bij een volledige diensttijd (vanaf 21 jaar) is de opbouw toereikend om de pensioeningangsdatum te vervroegen naar 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, met een uitkeringsniveau van 75% van het gemiddelde salaris.

Overgangsregeling voor medewerkers die op 31-12-2005 reeds in dienst waren

Deze medewerkers zullen met deze nieuwe regeling onvoldoende pensioen opbouwen om het pensioen te vervroegen naar twee jaar voor de AOW-ingangsdatum. Voor deze medewerkers zijn echter van 1 juli 1998 tot 1 januari 2006 prepensioen premies betaald aan - en prepensioen opgebouwd bij Nationale Nederlanden. Met de afschaffing van de prepensioen regeling zijn deze polissen premievrij gemaakt en komen tot uitkering als tijdelijk pensioen bij vervroeging van de pensioenleeftijd. De uitkering uit deze polissen zal, in combinatie met de hogere pensioenopbouw, bij een volledige diensttijd voldoende zijn om het pensioen te vervroegen naar twee jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met een uitkering van 75% van het gemiddelde salaris.

Degenen die al in dienst waren per 30-06-1998 missen een stuk opbouw, omdat voor deze datum geen prepensioen is opgebouwd via Nationale Nederlanden. Voor deze groep is een overgangsregeling van toepassing. Deze overgangsregeling zorgt ervoor dat pensionering 24 maanden vóór de AOW-gerechtigde leeftijd haalbaar is met een uitkeringsniveau van 75% van het gemiddelde salaris bij een volledige diensttijd.

Hiertoe zullen mede aangewend worden de bestaande prepensioen polissen bij Nationale Nederlanden en het in de nieuwe regeling t.o.v. de oude regeling extra opgebouwde ouderdomspensioen (2,1% versus 1,65%; verschil in franchise).

Inkoop pensioentekort

De inkoop van het zogenaamde pensioentekort zal in 15 jaarlijkse termijnen plaatsvinden (tot 2021). Indien een deelnemer besluit om voor 2021 ontslag te nemen, zal het 'verleden' niet gerepareerd zijn.

### Medewerkers met een onvolledig diensttijd die vallen onder de overgangsregeling

Indien een medewerker, die in aanmerking komt voor de overgangsregeling, na zijn 25<sup>e</sup> in dienst is getreden, zullen de opgebouwde gelden onvoldoende zijn om het pensioen te vervroegen naar 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met een uitkeringsniveau van 75%. Hoe korter de medewerker in dienst is, hoe groter het tekort zal zijn. Wellicht zijn hiervoor bij vorige werkgevers prepensioenrechten opgebouwd.

### Uitkeringniveau van 75 % over het gemiddelde salaris (medewerkers die in aanmerking komen voor de overgangsregeling)

De pensioenuitkering zal worden berekend op basis van het gemiddelde salaris over het gehele dienstverband. Medewerkers met een sterk gestegen salaris zullen geen uitkering krijgen die gelijk is aan 75 % van het laatstverdiende salaris.

### Medewerkers, in dienst voor 1 januari 2006, die voor de pensioenregeling vallen onder het BPF-bouw.

Voor deze medewerkers zijn van 1 juli 1998 tot 1 januari 2006 VUT/vroegpensioenpremies betaald aan Nationale Nederlanden. Met de afschaffing van de VUT zijn deze polissen premievrij gemaakt en komen als tijdelijk pensioen tot uitkering bij vervroeging van de pensioenleeftijd.

Voor deze medewerkers is de overgangsregeling van toepassing, waarbij bij vervroeging van de pensioenleeftijd mede zullen worden aangewend het tijdelijk pensioen van Nationale Nederlanden en het vervroegde levenslange OP van BPF Bouw.

### Eigen bijdrage in de pensioenpremie

Voor de looptijd van deze CAO bedraagt voor de werknemers de eigen bijdrage in de pensioenpremie:

- voor werknemers met een salaris binnen de geldende CAO-schalen: 11,25% van de pensioengrondslag.
- voor werknemers met een salaris boven de geldende CAO-schalen: 9,6% van de pensioengrondslag.
- voor werknemers die vallen onder de BPF Bouw pensioenregeling: 10,1% van de pensioengrondslag.

### WGA-premie

Indien in enig jaar de gedifferentieerde WGA-premie – na aftrek van een eventuele “rentehobbelcompensatie” – meer bedraagt dan 0,8% van de premiegrondslag, zal werkgever gebruik maken van het recht om 50% van het meerdere boven de 0,8% in te houden bij werknemers.

### **Generieke afspraken CAO looptijd 01-01-2012 t/m 31-12-2012**

De gemaakte afspraken, welke van toepassing zijn op artikelen in deze CAO, zijn verwerkt in de betreffende artikelen van deze CAO. Dit betreft de aanpassing dat max. 4 ATV-dagen 'verkocht' kunnen worden aan de werkgever en het individueel of collectief voor (groepen van) werknemers vaststellen van maximaal 6 ATV-dagen in geval van onderbezetting.

De voor 2012 gemaakte generieke afspraken zijn:

- Loonsverhoging 2,5%.
- Looptijd CAO van 01-01-2012 tot en met 31-12-2012.
- 50% van de loonsverhoging zal gaan naar betaling pensioenpremie. De afgesproken structurele afspraak om in de komende jaren te komen tot een verdeling, waarbij zowel de werkgever als de werknemer 50% van de pensioenpremie betaalt, blijft gehandhaafd en staat niet ter discussie.
- De medewerkers, welke voor wat betreft functie en/of salaris niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, zullen de in deze CAO gemaakte trend en afspraken volgen.

In artikel 7 van deze CAO zijn de volgende overeengekomen punten verwerkt:

- Max. 4 ATV-dagen, waarbij geldt dat de waarde van zo'n dag bepaald wordt op basis van het maandsalaris exclusief eventuele toeslagen, kunnen 'verkocht' worden aan de werkgever. Dit dient vóór aanvang van een nieuw kalenderjaar door de werknemer schriftelijk aan werkgever kenbaar te worden gemaakt (*zie artikel 7 – lid 5*).
- Gouda Refractories BV kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor iedere medewerker individueel of voor (groepen van) werknemers collectief maximaal 6 ATV dagen als roostervrije dag vaststellen om eventuele periodes van onderbezetting op te vangen. (*zie artikel 7 – lid 2C*).



**Generieke afspraken CAO looptijd 01-01-2013 t/m 31-12-2013**

In artikel 7 van deze CAO zijn de volgende overeengekomen punten verwerkt:

- Max. 8 ATV-dagen, waarbij geldt dat de waarde van zo'n dag bepaald wordt op basis van het maandsalaris exclusief eventuele toeslagen, kunnen 'verkocht' worden aan de werkgever. Dit dient vóór aanvang van een nieuw kalenderjaar door de werknemer schriftelijk aan werkgever kenbaar te worden gemaakt (*zie artikel 7 – lid 5*).

**Generieke afspraken CAO looptijd 01-01-2014 t/m 31-12-2014**

De gemaakte afspraken, welke van toepassing zijn op artikelen in deze CAO, zijn verwerkt in de betreffende artikelen van deze CAO.

De voor 2014 gemaakte generieke afspraken zijn:

- Loonsverhoging 2,5%.
- Looptijd CAO van 01-01-2014 tot en met 31-12-2014.
- 50% van de loonsverhoging zal gaan naar betaling pensioenpremie werknemersdeel. De afgesproken structurele afspraak om in de komende jaren te komen tot een verdeling, waarbij zowel de werkgever als de werknemer 50% van de pensioenpremie betaalt, blijft gehandhaafd en staat niet ter discussie.
- De medewerkers, welke voor wat betreft functie en/of salaris niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, zullen de in deze CAO gemaakte trend en afspraken volgen.

**Generieke afspraken CAO looptijd 01-01-2015 t/m 31-12-2015**

De gemaakte afspraken, welke van toepassing zijn op artikelen in deze CAO, zijn verwerkt in de betreffende artikelen van deze CAO.

De voor 2015 gemaakte generieke afspraken zijn:

- Loonsverhoging 2% met terugwerkende kracht per 01-01-2015.
- Looptijd CAO van 01-01-2015 tot en met 31-12-2015.
- 50% van de loonsverhoging zal gaan naar betaling pensioenpremie werknemersdeel. De afgesproken structurele afspraak om in de komende jaren te komen tot een verdeling, waarbij zowel de werkgever als de werknemer 50% van de pensioenpremie betaalt, blijft gehandhaafd en staat niet ter discussie.
- De medewerkers, welke voor wat betreft functie en/of salaris niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, zullen de in deze CAO gemaakte trend en afspraken volgen.
- Artikel 13, lid 2j zal aangepast worden tot het volgende:

*De benodigde tijd tot maximaal twee uur voor bezoeken aan huisarts, tandarts en fysiotherapeut en met een maximum van 4 uur voor een specialist. De genoemde afspraken dienen zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden.*

*De totale tijd voor artsbezoeken als bedoeld in dit artikel, op last van de werkgever, is beperkt tot maximaal 16 uur per jaar. Daarboven zullen naar gelang vrije uren/dagen afgeschreven worden. Per 01-01-2016 dit aangepast zal worden naar maximaal 8 uur per jaar. Het is de werkgever toegestaan uitzonderingen te maken op het bovenstaande.*

## **Bijlage XI Pensioenregeling binnen CAO Gouda Refractories m.i.v. 1 januari 2015**

Tussen de vakvereniging en de ondernemingsraden van Gouda Refractories en Gouda Vuurvast Services enerzijds en de directie van Gouda Refractories, te dezen eveneens optredend voor Gouda Vuurvast Services anderzijds, zijn t.a.v. de pensioenregeling onderstaande afspraken gemaakt.

- De pensioenregeling wordt m.i.v. 01-01-2015 ondergebracht bij PGB o.b.v de concept overeenkomst van aansluiting en de 'productkenmerken - voorwaarden PGB' van oktober 2014.
- Uitgezonderd hiervan wordt de WIA-excedentverzekering. Deze komt te vervallen.
- Franchise in de nieuwe pensioenregeling wordt voor 2015 vastgesteld op € 17.000,-.
- De verschuldigde premie wordt jaarlijks door PGB vastgesteld.
- Premieverdeling werkgever/werknemer conform de pensioenregeling Metaal&Techniek, met dien verstande dat de huidige cao-afspraken t.a.v. gedeeltelijke salarisverhoging (50%) omzetten naar pensioenbijdrage door de werknemers, zullen worden gecontinueerd totdat de beoogde premieverdeling is bereikt.
- Gouda Refractories zal voor medewerkers geboren vóór 1 januari 1955 bij vervroegd pensioen met ingangsdatum 24 maanden voor AOW-leeftijd, de pensioenuitkeringen van Nationale Nederlanden (NN) suppleren tot 75% van het middelloon. Werknemers, die hiervan gebruik wensen te maken, zullen naast de bestaande reeds premievrije 'vroegpensioen' polissen van NN het bij NN extra opgebouwde OP (verschil tussen 2,1 % en 1,65 % over de jaren 2006 t/m 2014) aanwenden.
- Uitkering van de bij NN opgebouwde indexatiedepot zal gebeuren conform het door NN afgegeven voorstel voor de jaarlijkse inkoop van toeslagen vanaf 01-01-2015 uit het saldo van het toeslagdepot voor de duur van 5 jaar. Gedurende de eerste vier jaar zal een jaarlijkse indexatie plaatsvinden van 1,5%, waarna in het 5e jaar het resterende saldo zal worden aangewend voor een finale toeslag waarna het toeslagdepot leeg is.

Aldus overeengekomen te Gouda op 10 December 2014,

Directie Gouda Refractories B.V.  
M.T. Schuchmann

FNV  
P. Janssen

OR Gouda Refractories B.V.  
J. de Haan

OR Gouda Vuurvast Services B.V.  
R. Plas

**Generieke afspraken CAO looptijd 01-01-2016 t/m 31-12-2016**

**Gouda Vuurvast Services**

In het bijzijn van Dhr. R. v.d. Plas, voorzitter OR Gouda Vuurvast Services, is op 6 oktober het principe besluit genomen dat Gouda Vuurvast Services geen onderdeel meer uit zal maken van de CAO Gouda Refractories en op eigen voet verder zal gaan met als doel voor wat betreft de (jaarlijkse) salarisverhogingen de cao kleinmetaal te volgen, en daarnaast de arbeidsvoorwaarden in een eigen personeelshandboek/-reglement op te nemen.

**Gouda Refractories**

Overeengekomen is om de lonen per 1 januari 2016 met 1,75% te verhogen.

De lange termijn afspraak om 50% van eventuele verhogingen te gebruiken voor normalisering van de pensioenpremie, staat niet ter discussie en blijft gehandhaafd. Hierbij dient opgemerkt te worden dat voor de 'lagere inkomens' de herverdeling inmiddels is bereikt. Voor de 'hogere inkomens' is dit niet het geval. OR en FNV vragen uit te zoeken of de herverdeling, na de stap in 2016 inmiddels eveneens bereikt is voor de 'hogere lonen' of dat daarna dit ook nog nodig zal zijn.

Met referentie aan hetgeen is opgenomen in bijlage VI, bedraagt voor de looptijd van deze CAO de eigen bijdrage in de pensioenpremie:

- voor werknemers met een salaris binnen de geldende CAO-schalen: 11,25% van de pensioengrondslag.
- voor werknemers met een salaris boven de geldende CAO-schalen: 9,6% van de pensioengrondslag.
- voor werknemers die vallen onder de BPF Bouw pensioenregeling: 10,1% van de pensioengrondslag.

Voor het overige wordt verwezen naar de notulen van de vergadering van 12 november 2015 en zoals deze zijn rondgestuurd op 27-12-2015.