

DSM Special Products B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 juni 2009 tot en met 31 december 2010

INDEX	Blz.
Intentieverklaring	4
Hoofdstuk 1 - Algemeen	
Art. 1 Inwerkingtreding en duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst	8
Art. 2 Definities	8
Art. 3 Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar	8
Hoofdstuk 2 – Arbeidsovereenkomst	
<i>Par. 1 – Arbeidsovereenkomst</i>	
Art. 4 Aangaan arbeidsovereenkomst	9
Art. 5 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9
Art. 6 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	9
Art. 7 Beëindiging wegens dringende reden	9
<i>Par. 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker</i>	
Art. 8 Verplichting medewerker	9
Art. 9 Geheimhouding	10
Art. 10 Nevenactiviteiten	10
<i>Par. 3 - Schorsing en disciplinaire maatregelen</i>	
Art. 11 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	10
Art. 12 Disciplinaire maatregelen	11
Hoofdstuk 3 – Arbeidsduur	
Art. 13 Arbeidsduur	12
Art. 14 Zon- en feestdagen	13
Art. 15 Overwerk	13
Art. 16 Vakantie	14
Art. 17 Koopdagen	15
Art. 18 Aanwending vrijaf	15
Art. 19 Buitengewoon verlof	16
Art. 20 Seniorenregeling	17
Art. 21 Loopbaanonderbreking	18
Hoofdstuk 4 - Beloning	
<i>Par. 1 - De salarissystematiek</i>	
Art. 22 Salarisschalen	19
Art. 23 Wijziging in het salaris	19
<i>Par. 2 - Jaaruitkeringen</i>	
Art. 24 Vakantietoeslag	20
Art. 25 13 ^e maand	20
Art. 26 Resultaatafhankelijke uitkering	20
Art. 27 Optieregeling	21

	<i>Blz.</i>
<i>Par. 3 - Toeslagen</i>	
Art. 28 Dagdiensttoeslag	21
Art. 29 Toeslag voor ploegendienst	21
Art. 30 Toeslag voor consignatie en extra oproepen	21
Art. 31 Toeslag voor overwerk	22
Art. 32 Toeslag voor tijdelijke wijziging dienstrooster	23
Art. 33 Toeslag voor feestdagen	23
 <i>Par. 4 - Bijbetalingsregeling</i>	
Art. 34 Regelgeving	23
Art. 35 Persoonlijke toeslag	23
 Hoofdstuk 5 - Sociale Zekerheid	
Art. 36 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	25
Art. 37 Pensioenovereenkomst	25
Art. 38 Collectieve ziektekostenverzekering	25
Art. 39 Scholing en vorming jeugdig personeel	25
Art. 40 Bescherming medewerkers	25
 Hoofdstuk 6 - Diversen	
Art. 41 Bedrijfsreglement	28
Art. 42 Tussentijdse herzieningen	28
 Bijlagen	
1 Functie-indeling	29
1A Maandsalarissen	30
1B Extra periodieken	31
2 Scholing en vorming jeugdig personeel	32
3 Vakbondwerk op het niveau van de onderneming	33
4 Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen	34
5 Werkgelegenheid	35
6 Prepensioenspaarregeling (PPS)	37
7 Beleid m.b.t. gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers	38
7A Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	39
7B Protocol Reïntegratie	42
8 Kinderopvang	43
9 Loopbaanonderbreking	44
10 Tijdelijke Ouderenregeling (TOR)	46
11 CAO à la Carte	47
12 Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden	48

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DSM SPECIAL PRODUCTS B.V.

tussen

DSM Special Products B.V., gevestigd te Rotterdam,

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,

CNV Vakmensen te Utrecht,

De UNIE te Culemborg,

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen DSM Special Products B.V. te Rotterdam als partij ter ene zijde en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie als partijen ter andere zijde afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst welke per 31 mei 2009 afliep, voor de duur van 19 maanden zal worden verlengd met inachtneming van het hierna volgende.

INTENTIEVERKLARING

Protocol inzake de onderhandelingen over de CAO 2009 - 2010 waarbij partijen onderstaande intenties hebben uitgesproken respectievelijk waarover afspraken zijn gemaakt.

1. Performance- en Beloningsmanagement

Met ingang van 1 januari 2007 is er een targetregeling ingevoerd.

De targetregeling is gekoppeld aan doelen op het niveau van de site, vast te stellen in overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties.

De targetregeling van maximaal 2,5% over 2009 wordt eveneens overeengekomen voor 2010.

2. Werkgelegenheid

Als gevolg van de huidige wereldwijde recessie zijn de marktomstandigheden voor DSM thans aanzienlijk verslechterd. Om die reden heeft DSM het besluit genomen om een aantal structurele kostenbesparende maatregelen te nemen. Deze maatregelen moeten de continuïteit van de onderneming zoveel mogelijk veilig stellen en leiden tot een versterking van de winstgevendheid en het concurrentievermogen in de toekomst. Onderdeel van deze kostenbesparende maatregelen is een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen voor DSM in Nederland met 350 tijdens de looptijd van deze CAO t.w. de periode 1 juni 2009 t/m 31 december 2010.

Daarbij verplicht DSM zich, uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies, gedurende de contractperiode in Nederland geen gedwongen collectief ontslag te zullen toepassen, zulks tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komen te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.

In aanvulling daarop, gezien de specifieke economische omstandigheden van dit moment, is DSM bereid als onderdeel van de CAO 2009 – 2010 de volgende afspraak te maken.

DSM in Nederland zal gedurende de contractperiode en na invulling van de reductie van 350 arbeidsplaatsen (exclusief de effectuering van het project Alfa en het project Pearl) geen verdere reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, in die zin dat gedurende de looptijd van de CAO slechts in overeenstemming met de vakorganisaties vastgesteld kan worden dat er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat DSM in Nederland onmogelijk aan deze werkgelegenheidsafpraak gehouden kan worden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd waarbij ieders verantwoordelijkheid (DSM, vakorganisaties, ondernemingsraad) zal worden gerespecteerd.

DSM zal periodiek inzicht verschaffen in de invulling van de betreffende arbeidsplaatsen-ontwikkeling.

3. Beloningsdifferentiatie

Om adequaat te kunnen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen zal DSP een interne studie starten naar de mogelijkheden tot het invoeren van een meer gedifferentieerde beloningsstructuur. Deze studie zal in nauw overleg met een aantal medewerkers van DSP worden verricht. Het resultaat van de studie zal met de vakorganisaties worden besproken.

4. Loonontwikkeling

De salarissen en de salarisschalen zullen met ingang van 1 februari 2010 verhoogd worden met 2%. Indien het resultaat van DSM in Nederland over 2010 negatief is, zal er een eenmalige verrekening in 2011 van 0,25% plaatsvinden door een korting op een variabel uitkeringspercentage. (resultaatbeloning/bonus/target)of door verrekening in tijd (4 uur).

5. Spaarloonregeling

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de wettelijke aanpassing van het bedrag van de spaarloonregeling gevolgd worden.

6. Premiespaarregeling

Aan werknemers, die op 18 december 2002 deelnemer waren aan de premiespaarregeling zal - op voorwaarde dat zij nog in dienst zijn - gedurende de cao periode 1 juni 2009 tot en met 31 december 2010 ter vervanging van het werkgeversdeel premiespaarregeling een maandelijkse bruto uitkering worden betaald, die gelijk is aan de premie, zoals deze voor hen gold op 18 december 2002. (het maximum is € 43,83 per maand).

7. Rekening rijden

Zodra meer inzicht bestaat in de consequenties van de regeling rekening rijden zal DSP trachten met organisatorische aanpassingen de effecten daarvan te verminderen. Indien dit niet leidt tot afdoende oplossingen zullen de resterende consequenties worden besproken met de vakorganisaties.

8. Wettelijke bepalingen arbeid en zorg

Tijdens het periodiek overleg met de vakorganisaties zal de CAO-tekst regelmatig worden getoetst aan de wettelijke bepalingen, met name waar het gaat om de bepalingen rond arbeid en zorg.

9. Kinderopvang

Zwaarwegende probleemsituaties kunnen in de Hardshipcommissie worden besproken.

10. Sociale Innovatie

DSM is als wereldwijd opererende onderneming verwickeld in een voortdurende mondiale concurrentiestrijd. Waar concurrenten in andere landen en werelddelen in vergelijking met West-Europa, door een substantieel lager loonkostenniveau, een groot voordeel hebben, moeten bedrijven in West-Europa het vooral hebben van een hoge en doorlopend toenemende productiviteit. Hiervoor is een scala aan maatregelen nodig of gewenst, waarvoor ook de politiek en maatschappelijke organisaties hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

Binnen ondernemingen, en dus ook bij DSM Special Products B.V. dient continue productiviteitsverbetering te worden verzekerd door steeds 'slimmer te werken', ofwel door "Sociale Innovatie". Onvoldoende productiviteitsgroei zal zonder twijfel leiden tot verlies van werkgelegenheid. Hier ligt dan ook een gemeenschappelijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen van de daarin werkzame medewerkers en hun vertegenwoordigers. De afgelopen jaren zijn op diverse terreinen organisatorische en arbeidsvoorwaardelijke veranderingen tot stand gebracht, die een bijdrage leveren aan de noodzakelijke productiviteitsverbetering.

Ook in de CAO voor het tijdvak 2006 – 2008 zijn bijvoorbeeld op het vlak van levensfasebeleid en performancebeloning afspraken gemaakt die onder de vlag van Sociale Innovatie een positieve bijdrage leveren en die 'sociaal innovatieve' kansen bieden. Partijen zullen, zich bewust zijnde van hun gemeenschappelijk belang en gezamenlijke verantwoordelijkheid, initiatieven ontwikkelen om aan Sociale Innovatie vorm en inhoud te geven, en de komende jaren hiervan een doorlopend aandachts- en actiepoint maken. Hierbij zal tevens worden bezien of het bieden van meer keuzemogelijkheden aan medewerkers een bijdrage kan leveren aan Sociale Innovatie.

11. Vitalisering

In samenhang hiermee zal uit oogpunt van preventie van gezondheidsklachten en het langer inzetbaar blijven worden bezien op welke wijze een gezonde leefstijl kan worden bevorderd.

12. Bedrijfsfitness

De werkgever verstrekt een bijdrage worden verstrekt van maximaal 50% van de abonnementskosten van fitness, trimclub of zwemmen. Deze bijdrage is gemaximeerd tot € 20,- bruto per maand.

13. Levensfasebeleid

Het ondernemingsbeleid van DSM Special Products is er op gericht medewerkers zoveel als mogelijk in te zetten op basis van hun competenties. Inzetbaarheid nu en in de toekomst vereist medewerkers die kundig zijn en bereid en in staat adequaat in te spelen op ontwikkelingen en veranderingen. Het vraagt van medewerkers eigen verantwoordelijkheid om invulling te geven aan hun loopbaan en hun persoonlijke ontwikkeling. DSM Special Products zal de hier voor beschikbare inzetbaarheidinstrumenten actief inzetten. Er zal in samenspraak met de Ondernemingsraad een plan van aanpak worden opgesteld om, met ondersteuning van het instrument 'leeftijdsspiegel' van de AWVN, te bezien hoe er omkeerbaarheid kan worden aangebracht in de vergrijzingproblematiek.

14. Arbeidsduur/Arbeidstijden

Inroosteren vaste momenten in roosters

Medewerkers kunnen, indien zij dat wensen, verzoeken een dag of dagdeel per week/cyclus vrij te worden geroosterd cq. in deeltijd te werken; dit zal indien nodig – onder aanpassing van de ploegentoeslag – worden gehonoreerd tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.

15. Stages/werkervaring

DSM zegt toe de omvang van het aantal stages in Nederland te handhaven op het niveau van tenminste 120 (niveau 2009). Daarnaast zegt DSM toe 25 extra stageplekken beschikbaar te stellen, waarbij de invulling gelijkmatig zal worden verdeeld in de diverse bedrijfsonderdelen over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO). DSM zal bij de invulling van deze extra 25 stageplaatsen aansluiting zoeken bij de plannen van de overheid (Wet Wij) op het gebied van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Tevens biedt DSM in Nederland 5 Wajong-ers een stageplaats aan. Indien er aan het einde van deze stageperiode ruimte is zal, bij gebleken geschiktheid, de stageovereenkomst worden omgezet in een dienstverband.

16. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

DSM zal in 2010 de mogelijkheid tot fiscale optimalisatie in de verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voortzetten. Dit betekent dat tot en met 19 cent per kilometer de betreffende reiskosten fiscaal vriendelijk verrekend kunnen worden via een bruto inkomensbestanddeel.

17. Opleidingsinspanning

Het uitgangspunt voor het opleidingsbudget 2010 zal gebaseerd zijn op de praktijk 2009. Afgezien van de functiegerichte opleidingen zijn de afspraken m.b.t. de ontwikkelingsgerichte opleidingen een onderdeel van de jaarlijkse performance gesprekken. De invulling van de opleidingsinspanningen binnen de diverse bedrijfsonderdelen zal een onderdeel zijn van het reguliere overleg met de Ondernemingsraad. DSM streeft er naar dat het effect van de opleidingsinspanningen zich uiteindelijk ook zal vertalen in medewerkertevredenheid.

18. Pensioenindexering

Op grond van het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland kan jaarlijks een toeslag op de ingegane pensioenen worden verleend van maximaal de stijging van de kosten van levensonderhoud, onder de voorwaarde dat de financiële positie van het pensioenfonds dat toelaat en het bestuur van het fonds daartoe besluit. De toeslag wordt dan toegekend per een door het bestuur vastgestelde datum, die in beginsel gelijk is aan de datum waarop aan de werknemers een algemene loonsverhoging wordt toegekend. Verder is hierbij bepaald dat de toeslag niet mag uitgaan boven de algemene loonontwikkeling bij werkgever in dat kalenderjaar.

Zoals bekend heeft het fonds in het voorjaar 2009 een herstelplan moeten indienen in verband met een dekkingstekort. Hoewel van enig herstel sprake is, is er nog steeds een reservetekort en is dit herstelplan nog steeds van toepassing. Werkgever en vakorganisaties geven het bestuur van het pensioenfonds in overweging om eind eerste kwartaal 2010, de mogelijkheden voor het verlenen van een toeslag opnieuw te beoordelen.

19. Diversen

WGA-premie

De werkgever blijft de WGA-premie (opvolger van de vroegere arbeidsongeschiktheidsregelingen) voor de medewerkers betalen, hoewel de onderneming daartoe wettelijk niet verplicht is.

Fietsregeling

Daar waar de bestaande fietsregelingen zonder extra kosten fiscaal geoptimaliseerd kunnen worden, zal dit per 1 januari 2010 worden toegestaan.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMEEN

Artikel 1 - Inwerkingtreding en duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak van 19 maanden dat op 1 juni 2009 aanvangt en eindigt op 31 december 2010.

Artikel 2 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. vakorganisaties: elk der partijen ter andere zijde;
- c. medewerker: de medewerker in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van 7 etmalen;
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris: het salaris als geregeld in art 22, lid 1;
- i. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met:
 - een eventuele dagdienst toeslag als bedoeld in artikel 28 lid a en b;
 - een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in art 29;
 - een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 35;alsmede de garantietoelage ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 7A, rekening houdend met de vermindering als bedoeld in artikel 36 lid 10);
- j. bruto jaarsalaris: 13,96 x het maandinkomen;
- k. partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan, danwel de persoon met wie de werknemer met het oogmerk om via een huwelijksvervangende relatie duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring;
- l. feestdagen: onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en beide Kerstdagen. Een feestdag vangt aan bij de dienst die begint om 23.30 uur voorafgaande aan de feestdag.

Artikel 3 - Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouwe na te komen.

2a. De werkgever verbindt zich generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 1 en 42.

2b. De werkgever verbindt zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.

3. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in de artikelen 1 en 39 van deze overeenkomst en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

4. De werkgever zal iedere medewerker een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

HOOFDSTUK 2 - ARBEIDSOVEREENKOMST

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 4 - Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij anders overeengekomen. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt een wederzijdse proeftijd conform de wettelijke bepalingen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.

Artikel 5 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste twee keer verlengd worden, tot maximaal 3 jaar. In geval van een 2e verlenging zal voorafgaand aan de verlenging overleg plaatsvinden met de Ondernemingsraad. Bij meer dan 2 verlengingen of overschrijding van de periode van 3 jaar wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt een wederzijdse proeftijd conform de wettelijke bepalingen (art. 7: 676).

2. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één maand voordien schriftelijk aan de medewerker te bevestigen.

Artikel 6 - Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Een dienstverband eindigt door opzegging door de werkgever of de medewerker. De werkgever zowel als de medewerker neemt daarbij de in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het bepaalde in dit artikel geldt dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.

2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd.

3. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de 65e verjaardag van de medewerker. In geval van ontslag tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, zoals genoemd in artikel 4, lid 1, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.

Artikel 7 - Beëindiging wegens dringende redenen

In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikel 7:678 of 7:679 van het Burgerlijk Wetboek kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.

Paragraaf 2 – Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en werknemer

Artikel 8 - Verplichtingen medewerker

1. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede medewerker te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. De medewerker is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke door of namens de werkgever worden verstrekt.

3. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en is gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften terzake door of namens de werkgever gegeven.
4. De daarvoor in aanmerking komende medewerkers zijn verplicht aan de door de werkgever voorgeschreven brandweeroefeningen deel te nemen.
5. De medewerkers zijn gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij zij zich verplichten tot nakoming der bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement.
6. De medewerkers zijn gehouden, indien de werkgever zulks om motiverende redenen wenst, zich te laten keuren door een door de werkgever aangewezen arts.
7. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar het bedrijfsreglement.

Artikel 9 - Geheimhouding

De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen op DSM Special Products B.V. en/of DSM N.V. betrekking heeft, waarvan de openbaarmaking of de mededeling aan derden DSM Special Products B.V. en/of DSM N.V. schade zou kunnen berokkenen.

Artikel 10 - Nevenactiviteiten

1. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt is het de medewerker verboden ook gedurende vakantie en zogenaamde snipperdagen enigerlei betaalde arbeid te verrichten voor derden of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
2. De werkgever zal hiertegen alleen geweigerd bezwaar maken op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend.
3. De werkgever is bevoegd om de medewerkers die dit verbod overtreden te schorsen zonder behoud van salaris overeenkomstig de desbetreffende bepalingen in artikel 11 en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

Paragraaf 3 – Schorsing en disciplinaire maatregelen

Artikel 11 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 12, lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zoveel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.

5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.

6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 12 - Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:

- a. daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek eventueel onder toepassing van artikel 7;
- b. daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
- c. daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde en/of uit een oogpunt van veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld. Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgevonden.

2. De reden van de te nemen of de genomen beslissing wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.

3. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt of toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 35.

4. Tegen de voor beroep vatbare beslissing kan beroep worden aangetekend bij de hardshipscommissie die bestaat uit bestuurders van de vakorganisaties en de directie.

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSDUUR

Artikel 13 - Arbeidsduur

1. Iedere medewerker werkt volgens een van de volgende dienstroosters:

- a. een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 38 uur per week;
- b. een tweeploegendienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 38 uren per week;
- c. een volcontinuïedienst-rooster dat periodes van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangaat van, op jaarbasis berekend, gemiddeld 33,6 uur per week.
- d. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 6.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 7.00 en 18.00 uur.

In tweeploegen dienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de medewerker periodiek van dienst wisselt en een der diensten een ochtend- of middagdienst is. In volcontinuïedienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de medewerkers beurtelings in een ochtend-, middag-, en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

4a. In dagdienst en de tweeploegendienst wordt de in lid 1 genoemde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, op jaarbasis berekend, bereikt door bij een werkweek van 40 uren, resp. 8 uren per dienst, aan de medewerkers in totaal 14 roostervrije dagen toe te kennen. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis, waarvan voor de eerste opleidingsdag die aan opleiding besteed is, compenserend vrij verleend wordt.

Als opleidingsdagen worden aangemerkt, de dagen waarop een functie- of vakgerelateerde opleiding wordt gevolgd op initiatief van de medewerker, dan wel een tussen medewerker en chef afgesproken individuele opleiding. Voor de eerste dag die aan opleiding besteed is wordt compenserend vrij verleend. Als opleidingsdagen worden niet aangemerkt die dagen waarop door de werkgever georganiseerde groepsopleidingen plaatsvinden

b. Vorenbedoelde roostervrije dagen worden tijdig tevoren op individuele basis, in overleg met de chef, vastgelegd, en wel gespreid over het jaar.

c. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is op een roostervrije dag, vervalt zijn aanspraak daarop.

d. Indien een medewerker op een roostervrije dag arbeid moet verrichten, zijn de desbetreffende bepalingen van art. 31 van toepassing.

e. Voor parttimers geldt een arbeidsduurverkortings naar rato van de overeengekomen arbeidstijd.

5. Iedere medewerker 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 de overplaatsing plaatsvindt.

6a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal medewerkers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken medewerkers, 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.

7a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan deeltijdarbeid worden toegestaan. Medewerkers die in deeltijd willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of aan de wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie, dan wel in een andere functie.

b. De medewerker kan een verzoek indienen om volgens een rooster van 4x9 uur per week te werken. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of een dergelijk verzoek kan worden gehonoreerd. In geval van afwijzing van het verzoek, ontvangt de medewerker daarvan een schriftelijke motivatie. De Ondernemingsraad ontvangt daarvan een kopie.

c. Dagdienst medewerkers kunnen op hun verzoek in overleg met hun leidinggevende hun arbeidstijd flexibel inzetten met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- aanvang en vertrektijd ligt tussen 7.00 uur en 19.00 uur;
- verplichte aanwezigheidstijden tussen 9.00 uur en 15.00 uur (6 uur aanwezig, 5,5 uur werken);
- elke werkweek werkt een medewerker in totaal het regulier aantal uren per week;
- medewerker houdt zelf uren bij en overlegt deze wekelijks aan zijn leidinggevende;
- maximaal aantal uren per dag: 10 uur;
- minimaal aantal uren per dag: 6 uur;
- overwerk vangt aan na overschrijding van de 10 uur;
- verlof wordt opgenomen in blokken van minimaal 4 uur.

Artikel 14 - Zon- en feestdagen

1. 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, die aanvangt bij de dienst die begint om 23.30 uur voorafgaande aan de feestdag.

2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïteit betreft volgens het geldende dienstrooster.

Artikel 15 - Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende rooster waarvan het aanvangsuur is verlegd.

2. Daarbij zal voor zover mogelijk rekening worden gehouden met door de medewerker, normaliter werkzaam in dagdienst of tweeploegendienst, aan de werkgever kenbaar gemaakte bezwaren van principiële aard tegen werken op zondag en erkende feestdagen.

3. Een medewerker kan tot het verrichten van overwerk worden verplicht. Het verrichten van overwerk wordt verdeeld over de afdeling/ploeg, de concrete invulling vindt plaats na overleg met de medewerker.

4. De medewerker van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

Meerwerk

5. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, per gewerkt meeruur binnen de 40 uur per week een toeslag van 25%.

Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge CAO artikel 31.

Artikel 16 - Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

Duur der vakantie

2a. Iedere medewerker, die een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever werkzaam is, heeft respectievelijk aanspraak op de volgende vakantie van in totaal:

- 25 werkdagen of diensten, indien hij per 1 januari jonger is dan 40 jaar;
- 26 werkdagen of diensten, indien hij per 1 januari 40 jaar of ouder is;
- 27 werkdagen of diensten, indien hij per 1 januari 45 jaar of ouder is;
- 28 werkdagen of diensten, indien hij per 1 januari 50 jaar of ouder is;
- 29 werkdagen of diensten, indien hij per 1 januari 55 jaar of ouder is.

b. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen opgenomen. Mits de aanspraak daartoe toereikend is, omvat de aaneengesloten vakantie een periode van 23 aaneengesloten kalenderdagen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

c. De medewerker wiens dienstverband in een vakantiejaar na 1 januari aanvangt of vóór 31 december eindigt, heeft in dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden, dat hij in dat jaar in dienst was. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan, alsmede gedeelten van kalendermaanden, die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15e dag eindigen dan wel vóór de 15e dag aanvangen en op de laatste dag eindigen. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

3a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.

b1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing, indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de medewerker;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit respectievelijke oorzaken tezamen wordt geteld.

b2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

b3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2.c. bepaalde van overeenkomstige toepassing.

b4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de medewerker wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

c. De medewerker, 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 het onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Artikel 17 - Koopdagen

Tegen inlevering van salaris kunnen extra vrije dagen worden gekocht, waarbij de kosten van 1 dag worden gelijkgesteld met 0,5 % van het bruto jaarsalaris.

Het maximaal aantal koopdagen voor de continudienst op jaarbasis bedraagt 5 dagen en voor de dagdienst 6 dagen. Het koopdagenrecht zal ten minste gelijk zijn aan dat in het voorafgaande jaar. Voor degene die feitelijk een opleiding, cursus of studie volgen zal het maximaal aantal koopdagen voor de continudienst 3 en voor de dagdienst 4 dagen bedragen.

De financiering is als volgt samengesteld:

- Voor de dagdienstmedewerkers 1 dag vanuit de dagdiensttoeslag van 0,5%.
- Voor de continudienst-medewerkers 1 dag vanuit de wijziging in de vergoeding voor feestdagen die op zaterdag of zondag vallen.
- Voor dagdienst en continudienst vanuit de resultaatafhankelijke uitkering.
- Het koopdagenrecht, waarop de medewerker ingevolge de bepalingen van deze CAO recht heeft, kan worden gefinancierd vanuit het bruto jaarsalaris of vanuit de resultaatafhankelijke uitkering.

Nadere bepalingen met betrekking tot de uitvoering van het koopdagenrecht worden opgenomen in een aparte bij deze CAO behorende bijlage.

Artikel 18 - Aanwending vrijaf

1. Indien de medewerker zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen voor 31 december van het lopende vakantiejaar, zullen deze door de werkgever na overleg met de medewerker worden vastgesteld en door de medewerker worden opgenomen in de periode tot 1 juni van het daaropvolgende jaar.

Tijdstip der vakantie

2a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werknemer in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Indien de werkgever van oordeel is, dat het in het belang van het bedrijf is, zal de aaneengesloten vakantie collectief worden opgenomen, op het door de werkgever na overleg met de betrokken medewerker vast te stellen tijdstip.

b. Vaste snipperdagen worden in het begin van elk jaar in overleg met de OR door de werkgever vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op tijdstippen die door de werkgever in overleg met de betrokken medewerker worden vastgesteld.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht

3a. Dagen, waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in art. 16 lid 3 sub b. onder 1, alsmede in artikel 19 lid 1 sub. a., b.en c. voor zover het betreft de gevallen van overlijden, begrafenis of bevalling, en sub e. gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien een der onder sub a. genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wèl als vakantiedagen worden geteld, indien de medewerker niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zal voordoen.

c. Indien het in de gevallen van artikel 19 lid 1 sub a., b. en c. voor zover het de gevallen van overlijden, begrafenis of bevalling betreft, en sub e. niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Indien ingevolge van sub b. bepaalde aanvankelijke vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

4a. Rechten op vakantiedagen kunnen slechts bij het eindigen van het dienstverband worden vervangen door een uitkering in geld.

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

c. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waarbij blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

5. De medewerker dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever de eventuele verklaring(en) van zijn vorige werkgever(s) over te leggen, waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de medewerker aanspraak kan maken.

Uitvoeringsbepalingen bij artikel 18

- a. De werkgever kan bepalen dat de medewerker behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
- b. Vóór 1 februari van elk jaar krijgt de medewerker de bevestiging van de periode waarin de vakantie kan worden opgenomen.

Artikel 19 - Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen waarin de medewerker de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt hem over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van afwezigheid het maandinkomen doorbetaald mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en zo mogelijk onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van de afwezigheid kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

- a. Van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis c.q. crematie:
bij overlijden en begrafenis c.q. crematie van de partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de medewerker.
- b. Gedurende twee dagen of diensten:
 - bij huwelijk van de medewerker;
 - bij overlijden of begrafenis c.q. crematie van één der ouders of schoonouders van de medewerker of van de niet onder a genoemde kinderen;
 - gedurende twee dagen bij de bevalling van de echtgenote, als kraamverlof.
- c. Gedurende één dag of dienst:
 - op de dag van de begrafenis c.q. crematie van grootouders, grootouders der partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en zwagers;
 - bij het huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn ouders of schoonouders;
 - bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker;
 - éénmaal bij aanvaarding van een geestelijke staat door een kind of pleegkind van de medewerker.
- d. Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de medewerker.
- e. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien een medewerker tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- f. Indien een medewerker als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim drie dagen of diensten per jaar niet overschrijden.

2. Het bepaalde in artikel 7:628 van het B.W. met betrekking tot de doorbetaling van "loon" is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gebonden is het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de medewerker door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
- b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 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;
- c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken medewerkers en/of aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In gevallen waarin het "loon" moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 20 - Seniorenregeling

1. Aan medewerkers van 60 jaar en ouder wordt, op jaarbasis bezien, één extra vrije dag toegekend, respectievelijk twee extra vrije dagen aan medewerkers van 63 jaar en ouder.

2a. Bovendien zal het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85 % van het op dagbasis berekende maandsalaris op basis van vrijwilligheid worden toegestaan, gedurende maximaal:

- een dag of dienst per kwartaal bij de leeftijd van 60 jaar;
- twee dagen of diensten per kwartaal bij de leeftijd van 61 jaar;
- drie dagen of diensten per kwartaal bij de leeftijd van 62 jaar;
- zes dagen of diensten per kwartaal bij de leeftijd van 63 jaar en
- negen dagen of diensten per kwartaal bij de leeftijd van 64 jaar.

Deze extra vrije tijd dient gelijkelijk verdeeld over de kalenderdagen respectievelijk ingeval van ploegendienst over doordeweeksedagen, zaterdag, zondag en feestdagen opgenomen te worden.

Niet opgenomen dagen/diensten vervallen aan het einde van het desbetreffende kwartaal.

b. Bij het bepalen van de extra vrije tijd die de medewerker wordt toegestaan op te nemen ingevolge lid 2a van dit artikel, zal de leeftijd van de medewerker bij aanvang van het desbetreffende kalenderkwartaal bepalend zijn.

c. Indien een medewerker de in lid 2a. van dit artikel bedoelde vrije tijd opneemt, zal dit niet van invloed zijn op de ploegendiensttoeslag, de pensioenregeling en de jaarlijkse uitkeringen, waaronder begrepen de vakantietoeslag.

3. Medewerkers, die daarvoor in aanmerking komen, kunnen gedurende in totaal 5 dagen met behoud van het maandinkomen deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

4. Voor de medewerker van wie op aangeven van zijn leidinggevende en in overleg met P&O wordt vastgesteld dat aanpassingen in de functie c.q. in het rooster noodzakelijk zijn om zijn functioneren binnen de onderneming te continueren zal met inachtneming van de mogelijkheden van de organisatie een oplossing worden gezocht. In voorkomende gevallen zullen bij eventueel daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen de bepalingen conform artikel 35 lid 6 en 7 van de CAO de leidraad zijn.

5. Er kan geen samenloop plaatsvinden tussen artikel 20 lid 2 en de TOR regeling

Artikel 21 - Loopbaanonderbreking

Medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd kunnen gebruik maken van de regeling loopbaanonderbreking zoals opgenomen in bijlage 9 van de CAO. De regeling loopbaanonderbreking bevat een aantal minimum requirements en biedt een overzicht van de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van loopbaanonderbreking. De in de regeling vermelde periodes (duur dienstverband, frequentie en minimum/maximum duur van de loopbaanonderbreking) vormen een richtlijn. Leidinggevende en medewerker kunnen in onderling overleg van deze periodes afwijken.

HOOFDSTUK 4 - BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 22 - Salarisschalen

1. De medewerker wordt ingedeeld in een van de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 1a.

2. De salarisschalen bestaan uit een functiejaarschaal en een leeftijdsschaal.

3a. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de functie. Het niveau van de functie wordt vastgesteld op basis van een systeem van functiewaardering. Daarnaast kunnen mede van invloed zijn: opleiding, ervaring en overige bewezen capaciteiten. De medewerker die over de kundigheid en ervaring beschikt en aan de gestelde eisen voldoet, wordt in de daarmee overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

b. De medewerker die bij aanstelling nog niet over de voor de functie noodzakelijke kundigheid beschikt, kan gedurende bepaalde tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan de bij de functie behorende salarisschaal. Deze bepaalde tijd kan in beginsel echter nooit langer duren dan 3 maanden, met dien verstande dat in uitzonderingsgevallen deze termijn met nog maximaal 3 maanden kan worden verlengd.

c. De medewerker jonger dan 24 jaar ontvangt het bij zijn leeftijd behorende salaris in de van toepassing zijnde schaal. Indien de verjaardag valt in de eerste helft van het kalenderjaar, dan ontvangt hij per 1 januari het salaris dat gebaseerd is op de leeftijd die hij dat jaar gaat bereiken. Valt de verjaardag in de tweede helft van het kalenderjaar dan ontvangt hij per 1 juli het salaris gebaseerd op de leeftijd die hij dat jaar bereikt. De overgang naar de functiejaarschaal vindt op een zelfde wijze plaats.

4. Iedere medewerker ontvangt bij aanstelling schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

5. De medewerkers worden beoordeeld op hun functioneren: de wijze waarop zij hun werk verrichten, hun inzet, hun omgang met anderen en andere factoren die van belang zijn voor goede arbeidsprestaties en een gezonde bedrijfssfeer.

In de eerdergenoemde salarisschalen is een beoordelingstoeslag van 5% verwerkt.

6. De salarissen worden door de werkgever overgemaakt op een bank- en/of postbankrekening zodanig dat de medewerker uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris kan beschikken.

7. Voor elke volle dienst gedurende welke een medewerker in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, verlof uit hoofde van een vorige dienstbetrekking, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandsalaris met 1/22 deel verminderd. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.

Artikel 23 - Wijziging in het salaris

1. De medewerker wiens salaris is gebaseerd op de functiejaarschaal en die het eindsalaris van de van toepassing zijnde schaal nog niet heeft bereikt, ontvangt in de regel per 1 januari een verhoging met 1 functiejaar.

Deze verhoging wordt per 1 januari daaropvolgend toegekend indien de aanstelling heeft plaatsgevonden voor 1 oktober van dat jaar.

Plaatsing in een hogere salarisschaal

2. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de betreffende maandsalarissen bij 0 functiejaren. De uitkomst wordt eventueel afgerond tot het naasthogere bedrag dat in de hogere salarisschaal voorkomt.

Plaatsing in een lagere salarisschaal

3. De medewerker die als gevolg van aan zichzelf te wijten redenen wordt geplaatst in een lagere salarisschaal, ontvangen het daarbijbehorende salaris. Bij indeling in een lagere salarisschaal bedraagt de salarisvermindering het verschil tussen de desbetreffende maandsalarissen bij 0 functie jaren. De uitkomst wordt eventueel afgerond op het naastlagere bedrag dat in de salarisschaal voorkomt.

Tijdelijke waarneming hoger beloonde functiegroep

4. De medewerker die tijdelijk wordt tewerkgesteld in een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en deze functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst en toeslag van 0,2% van het maandsalaris.

Paragraaf 2 - Jaaruitkeringen

Artikel 24 - Vakantietoeslag

De medewerker die op 1 januari van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever ontvangt bij de salarisbetaling over de maand mei een vakantietoeslag van 8% van 12x het voor hem geldende maandinkomen. In de vakantietoeslag geldt 1 januari 2011 een vloer van €2023,- per jaar voor medewerkers van 22 jaar en ouder alsmede voor jeugdige kostwinners met een fulltime dienstverband. Voor parttimers geldt een vloerbedrag pro rato.

Artikel 25 - 13^e maand

De medewerker die op 31 december van een jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt in de maand december een 13e maanduitkering. Deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen van december, indien het dienstverband ten minste 12 maanden heeft geduurd.

Bij tussentijdse overplaatsing met als gevolg een lager maandinkomen, wordt de 13e maanduitkering berekend naar een evenredig deel van het laatste maandinkomen voor de overplaatsing en naar een evenredig deel van het december maandinkomen van dat jaar.

In de 13e maanduitkering zijn begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten (WAO, WIA en Wajong).

De medewerker heeft bij tussentijdse in- en uitdiensttredingen naar evenredigheid recht op vakantietoeslag en 13e maand.

Voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband wordt bij in- of uitdiensttreding voor of op de 15e van de maand, de 1e van die maand als datum van in- of uitdiensttreding aangehouden. Bij in- en uitdiensttreding na de 15e van de maand wordt de 1e van de daaropvolgende maand aangehouden als datum van in- of uitdiensttreding. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de uitkering zuiver proportioneel worden vastgesteld.

Artikel 26 - Resultaatafhankelijke uitkering

1. Zo spoedig mogelijk na de publicatie van het financiële jaarverslag van de DSM N.V. over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatafhankelijke uitkering worden toegekend. Uitbetaling zal in beginsel plaatsvinden met de salarisafrekening van april.

2. De resultaatafhankelijke uitkering wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar binnen DSP werkzaam is geweest die

- op de eerste van de maand waarin de in lid 1 bedoelde publicatie plaats heeft, in dienst is of
- op die datum niet meer in dienst is wegens:
 - het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - uittreding ingevolge het reglement prepensioneringsspaarregeling;
 - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
 - een intra-concernverplaatsing;
 - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

3. De hoogte van de resultaatafhankelijk uitkering is afhankelijk van de ROI, zijnde de ratio bedrijfsresultaat in procenten van het gemiddeld geïnvesteerd vermogen als vermeld in het financieel jaarverslag over het relevante boekjaar van de DSM N.V. en bedraagt:

- bij een ROI < 9% : 0% van het jaarinkomen;
- bij een ROI van 9-13% : 0,5% + 1/4 (ROI-9%-punt) van het jaarinkomen;
- bij een ROI van 13-25% : 1,5% + 1/2 (ROI-13%-punt) van het jaarinkomen;
- bij een ROI van > 25% : 7,5 % van het jaarinkomen,

waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op 1 decimaal.

Artikel 27 - Optieregeling

1. De medewerker in dienst van DSM SP, die op de datum van toekenning van de opties ten minste 12 maanden in dienst is van DSM SP, komt in aanmerking voor een optiepakket volgens onderstaande staffel. Hiermee ontstaat het recht om op termijn concernaandelen DSM N.V. te kopen.

- ROI < 9% : geen opties
- ROI 9-25% : 40+5x (ROI – 9%-punt) opties
- ROI > 25% : 200 opties

Waarbij de uitkomst steeds rekenkundig wordt afgerond op een veelvoud van 5.

De opties worden onvoorwaardelijk toegekend op de eerste “ex-dividend” dag na de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering en hebben een looptijd van 5 jaar. De regeling wordt voor het eerst toegepast op basis van resultaten over het boekjaar 1999 per 1 juli 2000 of wanneer dit uitvoeringstechnisch niet haalbaar is, zo spoedig mogelijk daarna. Het reglement van de optieregeling ligt ter inzage bij Personeelszaken

Paragraaf 3 - Toeslagen

Artikel 28 - Dagdiensttoeslag

a. In verband met de voor alle medewerkers overeengekomen salarisaanpassing met ingang van 1 april 1990 wordt vanaf dezelfde datum aan de medewerkers tewerkgesteld in de dagdienst een extra toeslag toegekend op het maandsalaris van 0,4% .

b. De medewerkers in dagdienst ontvangen met ingang van 1 april 2001 een toeslag van 0,5% op de genoemde toeslag van 0,4%, als genoemd onder a.

Artikel 29 - Toeslag voor ploegdienst

De medewerker die in de regel werkzaam is in ploegdienst ontvangt daarvoor een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per maand:

- voor de continudienst: 30,5 %;
- voor de 2-ploegdienst waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt: 10%.

Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een ander dienstrooster wordt geplaatst ontvangt hij 1/22 van de hiervoor genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij werk in ploegdienst heeft verricht tot een maximum van 30,5% resp. 10%.

De medewerker die in een week slechts voor enkele diensten in de ploegdienst werkt of in de loop van de week wordt overgeplaatst naar een met een ander percentage beloond dienstrooster, wordt in die week beloond volgens artikel 32 lid1.

Artikel 30 - Toeslag voor consignatie en extra oproepen

De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van consignatie gedurende een bepaalde periode beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.

Voor deze consignatie ontvangt de medewerker per dag een toeslag:

- maandag tot en met vrijdag : 0,7 % van het maandsalaris
- zaterdag en zondag : 2% van het maandsalaris
- feestdagen : 3% van het maandsalaris

De medewerker die geen consignatie heeft opgedragen gekregen maar toch in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden naar het werk moet komen, wordt geacht op die dag geconsigneerd te zijn geweest en ontvangt per keer de daarvoor geregelde vergoeding.

Artikel 31 - Toeslag voor overwerk

1. De overschrijding van de arbeidsduur bij overwerk zal indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 90 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag alleen op zaterdag of zondag of een feestdag worden opgenomen indien de betreffende overschrijding ook op zaterdag, zondag of een feestdag heeft plaatsgevonden.
2. Het inkomen voor de overschrijdingen voorafgaand of aansluitend aan een dienst bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:
 - uren op maandag tot en met zaterdag 0,87%
 - uren op zondag 1,16%
 - uren op feestdagen (waarin begrepen het 1,74% doorbetaalde salaris op maandag tot en met vrijdag)
3. Het inkomen voor werken op roostervrije dagen van personeel in volcontinu dienst bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:
 - maandag tot en met vrijdag 1,16%
 - op zaterdag 1,45%
 - op zondag 1,74%
 - op feestdag 2,32%
4. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt als volgt in mindering gebracht op de beloning:
 - voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag 0,58%
 - voor uren opgenomen op zaterdag 0,87%
 - voor uren opgenomen op zondag 1,16%
5. Per maand worden de ingevolge lid 2, 3 en 4 toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.

Verzuimuren

6. Onverminderd het bepaalde in lid 3 en 4 geldt de volgende regeling:
 - a. Medewerkers in de dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding heeft bedragen, met een maximum van negen uren. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 4.00 uur 's morgens, ontstaat geen recht op verzuim.
 - b. Voor medewerkers van de tweeploegendienst, voorzover afwisselend in ochtend-en in middagdienst werkend, is het in sub a gestelde overeenkomstig van toepassing, met dien verstande dat in dit geval de overschrijding van de normale arbeidsduur moet hebben plaatsgevonden tussen 24.00 en 7.30 uur.
 - c. Medewerkers van de volcontinudienst, voor wie in aansluiting op hun roosterdienst de normale arbeidsduur wordt overschreden met meer dan vier uren, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding meer heeft bedragen dan vier uren. Als de overschrijding voor medewerkers van de volcontinudienst vier uren of minder bedraagt, dan wel hun eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van de overschrijding aanvangt, ontstaat evenwel geen recht op verzuim.
 - d. Verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op de hier bedoelde overschrijding en binnen het etmaal dat aanvangt bij het einde van de laatste door de medewerker verrichte roosterdienst. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat aanspraak op enige vergoeding kan worden gemaakt.

Artikel 32 - Toeslag voor tijdelijke wijziging dienstrooster

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 13, lid 3, 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 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris.

2. Medewerkers in ploegendienst die worden overgeplaatst naar een andere ploeg, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder 1 lid bepaalde, een eenmalige toeslag van 1,16% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald nadat gedurende zeven diensten in de afwijkende ploeg is gewerkt.

Artikel 33 - Toeslag voor feestdagen

1. De medewerker in volcontinuïensdienst die volgens rooster op een feestdag moet werken ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,16% van het maandsalaris per gewerkt uur.

2. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor de medewerker in volcontinuïensdienst samenvalt met een roostervrije dag, ontvangt deze medewerker een compensatie ten bedrage van 4,64% van het maandsalaris.

3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 doorbetaald.

Paragraaf 4 - Bijbetalingsregeling

Artikel 34 - Regelgeving

1. Een medewerker kan als gevolg van inkrimping van de produktie of andere bedrijfsomstandigheden in een functie worden geplaatst die lager wordt gehonoreerd dan met hun oorspronkelijke functie en/of capaciteiten overeenkomt.

2. Onder minder betaald werk wordt verstaan: werk dat wordt betaald volgens een lagere salarisschaal of verlies of verlaging van de toeslag voor ploegendienst zoals bedoeld in art. 29.

3. De medewerker zoals bedoeld in lid 1 ontvangt met ingang van de maand waarin de indeling in een lagere salarisschaal plaatsvindt een persoonlijke toeslag, gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.

4. Onder oud en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:

- het salaris als bedoeld in art. 22;
- de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in art. 29.

5. Het oud inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker geldt.

6. De toeslag voor ploegendienst wordt slechts tot het oude inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende ten minste drie maanden onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande is toegekend

Artikel 35 - Persoonlijke toeslag

1. De medewerker ontvangt een persoonlijke toeslag indien hij wordt herplaatst in werk waarvoor een lagere salarisschaal geldt.

De medewerker ontvangt een persoonlijke toeslag indien hij wordt herplaatst in werk met verlies of verlaging van de toeslag voor ploegendienst.

2a. De persoonlijke toeslag wordt toegekend, indien de medewerker voor verplaatsing onafgebroken in ploegendienst werkzaam is gedurende:

- meer dan drie maanden:
 - o gedurende de lopende en de volgende maand 100%;
- meer dan één jaar:
 - o gedurende de lopende maand en de twee volgende maanden 100%,
 - o twee maanden 80 %,
 - o twee maanden 60 %,
 - o twee maanden 40 %
 - o twee maanden 20%;
- meer dan drie jaar:
 - o gedurende de lopende maand en de drie volgende maanden 100 %,
 - o drie maanden 80 %,
 - o drie maanden 60 %,
 - o drie maanden 40 %
 - o drie maanden 20 %;
- meer dan vijf jaren:
 - o gedurende de lopende maand en vier volgende maanden 100 %,
 - o vier maanden 80 %,
 - o vier maanden 60 %,
 - o vier maanden 40 %
 - o drie maanden 20 %

van het bedrag van de loonderving na verplaatsing.

2b. Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt en onmiddellijk voorafgaande aan die verplaatsing ten minste vijf jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, geldt de persoonlijke toeslag nog gedurende de lopende en de daarop volgende zes maanden 100% en vervolgens zes maanden 80%, zes maanden 60%, zes maanden 40% en zes maanden 20%.

Bij een herplaatsing in een met een hoger percentage toegekend ploegendienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in waarmee het maandinkomen stijgt, afgebouwd.

3. Bij een herplaatsing in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag met een bedrag gelijk aan het bedrag waarmee het maandinkomen stijgt, afgebouwd.

4. De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en stijgt niet met een algemene wijziging van de salarissen.

5. De persoonlijke toeslag wordt, telkens per 1 mei van enig jaar, met 1 % van het maandsalaris 0 functiejaren van de salarisschaal na verplaatsing, afgebouwd. Dit geldt niet voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

HOOFDSTUK 5 - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 36 - Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn reïntegratie.
3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto inkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken,
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken,
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken.
4. Indien de medewerker gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de medewerker gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.
5. De medewerker, die om medische redenen minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.
Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt – naast, indien en voor zover van toepassing, de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zodanig) aangevuld tot het bruto inkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage 7A van toepassing.
7. Voor de medewerker die om medische redenen zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage 7A, van toepassing.
8. Indien de medewerker als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de medewerker deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt
9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de medewerker zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.

10. Indien een medewerker een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:
- a) een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
 - b) een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht.

11. De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het Burgerlijk Wetboek genoemde redenen.

Artikel 37 - Pensioenovereenkomst

1. De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten. In dat laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de medewerker geen, dan wel een afwijkende pensioenovereenkomst zijn aangegaan en wat dan die pensioenovereenkomst inhoudt. Voor alle andere gevallen is de inhoud van de pensioenovereenkomst vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.

2. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 evenals over de uitkering ingevolge de WIA en over de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 24 en de 13^e maand als bedoeld in artikel 25 en bedraagt 2½% van deze inkomensbestanddelen, plus voorzover deze inkomensbestanddelen in een kalenderjaar uitgaan boven € 55.538 (2010: € 55.538), 4% van dit meerdere, met dien verstande dat voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950, in verband met het bepaalde in lid 4 in plaats van voornoemde 2½% een premie van 1½% geldt. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 36, lid 3, 4 en 5 sprake is van loondoorbetaling is de pensioenbijdrage verschuldigd over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.

3. De pensioenbijdrage wordt ingehouden in dezelfde termijnen als waarin het inkomensbestanddeel waarover deze is berekend wordt uitbetaald.

4. Binnen DSM Special Products bestaat een pre pensioenspaarregeling zoals weergegeven in bijlage 6. Met ingang van 1 januari 2006 geldt het bepaalde in de prépensioenspaarregeling alleen voor de medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1950.

Artikel 38 - Collectieve ziektekostenverzekering

De medewerker kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering

Artikel 39 - Scholing en vorming jeugdig personeel

Met betrekking tot scholing en vorming van jeugdige medewerkers zullen faciliteiten worden verleend op basis van het in Bijlage 2 van deze CAO gestelde.

Artikel 40 - Bescherming medewerkers

1. De werkgever erkent het recht van de medewerker op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de medewerker geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen teneinde deze arbeidsplaats te verwezenlijken. De werkgever is verplicht de medewerkers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de medewerker zouden kunnen opleveren.

2. De medewerker heeft het recht een opdracht niet uit te voeren, indien niet aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij die opdracht uitvoert. Hij dient hiervan zijn chef onmiddellijk in kennis te stellen.
3. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuring van de medewerkers.

HOOFDSTUK 6 - DIVERSEN

Artikel 41 - Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, inhoudende nadere voorschriften omtrent de arbeid in het bedrijf van de werkgever.

Artikel 42 - Tussentijdse herzieningen

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur dezer collectieve arbeidsovereenkomst tussentijds herziening van de lonen aan de orde te stellen.

2. Indien het rechtstreeks overleg tussen partijen over de vraag of inderdaad sprake is van vorenbedoelde veranderingen binnen een termijn van 4 weken niet tot overeenstemming leidt, zijn partijen bevoegd het oordeel van de Stichting van de Arbeid in te winnen.

3. Indien ook na een uitspraak van de Stichting van de Arbeid het overleg tussen partijen niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn van twee maanden op te zeggen.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud getekend.

Rotterdam, 7 april 2010

DSM Special Products B.V. te Rotterdam

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

De Unie

BIJLAGE 1 - FUNCTIE-INDELING

- E: 85-100 Operationeel medewerker verlading
Administratief assistente Inkoop
- F: 100-115 Operator 1 post
Analist
Operationeel medewerker logistiek & verlading
Operator utilities
Administratief medewerker projecten
- G: 115-135 Magazijnmeester
Assistent hoofd ID&L
Loodsbeheerder
1e analist
Operationeel assistent hoofd ID&L
Logistiek med. A
Assistent salarisadministratie
Operator 2 posten
- H: 135-155 Operator 3 posten
Plaatsvervangend hoofdoperator Benzoaten
Gatekeeper
Plaatsvervangend (onder) commandant bedrijfsbrandweer
- I: 155-175 Meetkameroperator
Hoofdanalist
Hofdoperator Benzoaten
Lgistiek coördinator
Directiesecretaresse
Inkoper (niet-voorraad artikelen)
Salaris administrateur
- J: 175-195 Hoofdoperator Fenol/Benzaldehyde
Commandant bedrijfsbrandweer
Instructeur
Procestechnoloog
- K: 195-215 Hoofd E/I of W
Procestechnoloog
Hoofd tekenkamer/ W-engineer
Hoofd Interne Dienst
- L: 215-240 Projectcoördinator
Hoofd lab
Chef van dienst
Procestechnoloog

BIJLAGE 1A - Maandsalarissen

Maandsalarissen, geldend vanaf 1 februari 2010												
Leeftijdsschaal												
pnt van ORBA tot	-	22,5	44,5	70	85	100	115	135	155	175	195	215
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
16	893	902	975									
17	1072	1086	1106	1140								
18	1254	1271	1294	1332	1682							
19	1436	1452	1481	1526	1566	1618						
20	1616	1637	1669	1719	1767	1806	1902					
21	1799	1821	1858	1892	1965	2017	2125	2178				
22	1815	1841	1874	1930	2006	2058	2168	2245	2309			
23						2101	2213	2295	2356			
24								2340	2433			
Functiejaren schaal												
pnt van ORBA tot	-	22,5	44,5	70	85	100	115	135	155	175	195	215
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0	1815	1841	1874	1930	2006	2101	2212	2340	2457	2629	2816	3020
1	1829	1852	1891	1949	2031	2128	2243	2368	2515	2691	2891	3110
2	1844	1870	1911	1975	2068	2168	2286	2418	2574	2756	2965	3201
3	1863	1890	1933	2008	2103	2209	2330	2470	2633	2819	3046	3292
4	1879	1907	1957	2039	2145	2250	2377	2519	2688	2885	3120	3382
5	1894	1926	1985	2072	2180	2289	2418	2569	2743	2947	3198	3476
6	1924	1955	2011	2102	2220	2328	2464	2619	2798	3011	3275	3565
7	1952	1984	2043	2133	2254	2368	2507	2670	2858	3074	3351	3653
8			2072	2165	2289	2404	2555	2721	2913	3138	3426	3737
9				2198	2323	2440	2592	2772	2969	3202	3504	3824
10							2631	2813	3026	3265	3577	3913
11								2854	3073	3328	3637	4002
12									3118	3379	3691	4063
13										3430	3744	4123

BIJLAGE 1B - EXTRA PERIODIEKEN

Medewerkers die het eind van de salarisschaal hebben bereikt en zich gedurende langere tijd positief onderscheiden kunnen 1 keer per twee jaar gehonoreerd worden met een bonus in de vorm van een eenmalige uitkering ter hoogte van één (bij kwalificatie "goed"), resp. twee periodieken (bij kwalificatie "uitstekend") op jaarbasis van de salarisschaal waarin zij zijn ingedeeld.

BIJLAGE 2 - SCHOLING EN VORMING JEUGDIG PERSONEEL

1. Vorming van jeugdige medewerkers

Jeugdige medewerkers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een max., van 2x ½ dag of 1 dag/week, met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Jeugdige medewerkers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige medewerker daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding van jeugdige medewerkers (leerlingstelsel)

Jeugdige medewerkers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van loon binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige medewerkers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige medewerkers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming, al dan niet met hulp, één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor de minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.

3. Vakopleiding van jeugdige medewerkers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige medewerkers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

BIJLAGE 3 - VAKBONDWERK OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

Indien de vakverenigingen de wens te kennen geven om het vakbondswerk in de onderneming van de werkgever te organiseren, is de werkgever bereid zich te dien aanzien positief op te stellen. In dat geval zal nader overleg plaatsvinden teneinde te komen tot concretisering van de mogelijkheden daartoe.

Voorts is de werkgever bereid de bestuursleden van de bedrijfsledengroep(en) ontslagbescherming te verlenen op dezelfde wijze als neergelegd in de Wet op de Ondernemingsraden ten behoeve van ondernemingsraadleden.

Met het oog hierop zullen de vakverenigingen de personele samenstelling van deze besturen tevoren aan de werkgever kenbaar maken.

BIJLAGE 4 - WERKGEVERSBIJDRAGE AAN DE VAKVERENIGINGEN

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging en de FNV Bondgenoten, de CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

BIJLAGE 5 - WERKGELEGENHEID

De werkgever onderkende dat:

- een van haar doelstellingen aangeeft dat zij naar vermogen bestaanszekerheid en ontplooiingskansen wil bieden aan hen die in haar onderneming werkzaam zijn;
- garanties betreffende arbeidsplaatsen niet in haar macht liggen, maar dat wel van haar mag worden verwacht dat zij bij noodzakelijke vermindering van de werkgelegenheid de belangen van de medewerkers zoveel mogelijk veilig zal stellen;

en

de vakverenigingen onderkende dat:

- door de onderneming voldoende rendement behaald dient te worden, wil de continuïteit, en dus de werkgelegenheid, gewaarborgd blijven;

verklaren, onder erkenning van de positie, alsmede de bevoegdheden van de Ondernemingsraad, dat de volgende afspraken zullen gelden gedurende de looptijd van de CAO.

1. De vakverenigingen zullen vier maal per jaar worden geïnformeerd over de gang van zaken in de onderneming en de toekomstverwachtingen.

2a. Indien de werkgever overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- het bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten;
- de bezetting van de medewerkers ingrijpend te herzien, en/of
- een reorganisatie van de onderneming, waaronder begrepen technologische veranderingen, door te voeren met sociale consequenties voor de medewerkers;

zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken medewerkers betrekken.

In de bovengenoemde gevallen zal hij er naar streven een vermindering van het aantal medewerkers zoveel mogelijk door natuurlijk verloop- en interne overplaatsing te laten plaatsvinden. Bij interne overplaatsing zal de werkgever bevorderen dat de medewerkers eventueel noodzakelijk her- en bijscholing zullen ontvangen en zal de medewerker daaraan positief meewerken.

b. Over voorgenomen reorganisaties en wijzigingen van de arbeidsorganisatie zal de werkgever primair overleggen met de Ondernemingsraad; indien nodig zal tevens tijdig overleg plaatsvinden met de vakverenigingen.

c. Indien de ontwikkelingen het niettemin noodzakelijk maken maatregelen te nemen, die tot gedwongen collectief ontslag van medewerkers zullen leiden, al de werkgever tijdig en vóór invoering van de maatregelen overleg plegen met de vakverenigingen over de noodzaak en de omvang van de voorgestelde maatregelen en daarbij de eventueel voor die medewerkers resulterende sociale gevolgen bespreken.

3. Over voorgenomen investeringen ten aanzien waarvan de Wet Selectieve Investeringsregeling geldt, zal de werkgever eenmaal per jaar of zoveel malen als nodig is, aan de vakverenigingen informatie verschaffen.

4. Werkgever zal voor in ploegendienst werkende afdelingen zoveel reservepersoneel in dienst hebben als onder normale omstandigheden nodig is voor vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de medewerker op grond van de bepalingen van de CAO.

5a. De 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 hun aard door de medewerkers in zijn dienst plegen te worden verricht. Inlenen van personeel, uitbesteding van werk en overwerk, zullen alleen plaatsvinden in onvermijdelijke pieksituaties. De vakverenigingen zullen 2 maal per jaar tijdens de gesprekken als bedoeld onder 1 over dit beleid worden geïnformeerd. Daarbij zullen door de werkgever gegevens worden verstrekt over de aard, de omvang en situatie waarin e.e.a. heeft plaatsgevonden.

b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal de Ondernemingsraad daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

c. Slechts in uitzonderlijke gevallen zal de werkgever gebruik maken van de diensten van zogenaamde uitzendbureaus. In deze gevallen zal de Ondernemingsraad vooraf worden ingelicht.

d. De werkgever zal uitsluitend van medewerkers met een tijdelijk dienstverband gebruik maken bij projecten dan wel in afwachting van definitieve vervulling van vacatures.

6a. Indien vacatures ontstaan, waarvan het functioneel noodzakelijk is dat deze worden vervuld, komen in het algemeen eerst medewerkers in dienst van de onderneming in aanmerking voor vervulling van de vacatures, alvorens wordt overgegaan tot aanstelling van extern aan te trekken personeel.

b. Werkgever zal alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het betreffende CWI. Bij vervallen van de vacatures zal dit worden gemeld bij het CWI.

7a. In de onderneming van de werkgever bestaat een opleidings-/instructie-afdeling t.b.v. de her- en bijscholing van de bij hem in dienst zijnde medewerkers. Scholing en vorming van de medewerkers voor een vakdiploma, dat noodzakelijk is voor de functie welke de medewerker vervult of in de toekomst gaat vervullen (een en ander naar het oordeel van de werkgever), geschieden op kosten van de werkgever.

b. Bij vacatures zal de werkgever ook sollicitanten, die een geëigende omscholing op het CVV hebben gevolgd, in de sollicitatieprocedure betrekken.

8. In de onderneming van werkgever wordt gestreefd naar een arbeidsproces, dat voor iedere medewerker als bevredigend en motiverend wordt ervaren en dat het tevens mogelijk maakt zich als mens te ontplooien.

Milieu

9. De werkgever erkent de noodzaak van inspanningen om achteruitgang van het milieu te voorkomen en verbetering daarvan op gang te brengen en daaraan naar vermogen bij te dragen. Het beleid met betrekking tot het milieu en daarmee verband houdende specifieke maatregelen wordt ingebracht in het overleg met de Ondernemingsraad. Het milieubeleid en de stand van zaken met betrekking tot specifieke milieumaatregelen zullen tevens aan de orde worden gesteld in het kader van het halfjaarlijks overleg met de vakorganisaties.

Onderwerpen die daarbij in het bijzonder aan de orde kunnen komen zijn: voortgang en kosten van milieumaatregelen, specifieke milieufacties en aspecten m.b.t. de continuïteit van de onderneming en de werkgelegenheid. Aan het milieubeleid en daarmee verband houdende maatregelen zal bijzondere aandacht worden gegeven in het kader van opleidingen en instructies.

Verslag

10a. Ter beoordeling van het gevoerde sociale beleid in de onderneming wordt eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag uitgebracht en met de Ondernemingsraad besproken. Het sociaal jaarverslag zal tevens worden verstrekt aan de vakorganisaties en aan iedere medewerker.

b. Werkgever zal de Ondernemingsraad geregeld op de hoogte houden van het aantal medewerkers dat in het bedrijf, verdeeld naar afdeling, werkzaam is en van de opgetreden mutaties en alle overige zaken die in dit verband relevant zijn.

BIJLAGE 6 - PRE-PENSIOENSPAARREGELING (PPS)

Met ingang van 1 januari 2006 geldt het bepaalde in deze bijlage alleen voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950

Met ingang van 1 januari 2006 geldt het bepaalde in de PPS regeling alleen voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950

Het PPS reglement wordt onderdeel van het reglement pensioenfonds DSM Chemie en vervalt als bijlage.

BIJLAGE 7 - BELEID M.B.T. GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE MEDEWERKERS

PROTOCOL

In de onderneming van de werkgever wordt gestreefd naar een arbeidsproces dat voor iedere medewerker als bevredigend en motiverend wordt ervaren en dat tevens mogelijk maakt zich als mens te ontplooiën. Mede daartoe voert de werkgever een beleid dat gericht is op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de medewerker alsmede op de bevordering van gelijke kansen, voor zover dit in redelijkheid van de werkgever mag worden verwacht, van gedeeltelijk arbeidsongeschikte en volledig arbeidsgeschikte medewerkers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf. Een en ander uiteraard met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.

Dit beleid omvat ten minste de volgende elementen:

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van het ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder. In dat kader zal, waar mogelijk, getracht worden te komen tot verbetering van arbeidsomstandigheden, onder meer door middel van ergonomische maatregelen.
2. Bevordering van gelijke kansen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte en volledig arbeidsgeschikte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door een gedeeltelijk arbeidsongeschikte niet uit te sluiten indien:
 1. de functie in strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteit van de kandidaat en
 2. de handicap van zodanige aard is dat deze, zonodig na het treffen van specifieke voorzieningen als in het kader van de W.A.G.W. bedoeld, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat. De werkgever is voorts bereid eventuele vacante arbeidsplaatsen, die naar het oordeel van de werkgever ook geschikt zijn (te maken) voor gedeeltelijke arbeidsongeschikten aan het CWI bekend te maken. Tevens is de werkgever bereid na te gaan in hoeverre het mogelijk is nieuwe en/of vacante arbeidsplaatsen te reserveren voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Ter bevordering van dit streven kunnen tijdelijke arbeidskrachten, d.m.v. een dienstverband van max. 12 maanden, ingezet worden zodat de vacante arbeidsplaatsen beschikbaar blijven voor weder -tewerkstelling van gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaarde eigen medewerkers.
3. Geregeld overleg met en tussen deskundigen, te weten de ARBOdienst en Personeel & Organisatie, inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers en werkzoekenden in het bijzonder. In dit overleg zullen zonodig tevens betrokken worden de mogelijkheden van om-, her- of bijscholing van betrokken danwel eventueel herplaatsing bij een andere werkgever.
4. De informatieverstrekking over het gevoerd beleid en de beleidsuitkomsten aan de Ondernemingsraad in het kader van het half- jaarlijkse overleg met de vakorganisaties.

Voor de uitvoering van dit beleid is de bereidheid van de medewerker om mee te werken van groot belang. De medewerker is dan ook gehouden die medewerking te verlenen, mede in het belang van de werkgever, voor zover dit in redelijkheid van hem gevergd mag worden.

BIJLAGE 7A - COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1 - Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.

2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a. werk van een lagere salarisschaal;
- b. verlies of verlaging van: de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 29;
- c. de eventuele dagdiensttoeslag conform artikel 28 lid a en b respectievelijk de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 35;
- d. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 13.

4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter i, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:

- het salaris als bedoeld in artikel 22;
- de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 29;
- de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 28 lid a en b respectievelijk artikel 35;
- de uitkering ingevolge de WIA.

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.

d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantietoeslag.

5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 - De inkomensgarantieregeling

1. Voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomen
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.
 2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
 3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.
 4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.
3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.
5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de salarissen en/of de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 - De afkoop-/afbouw-regeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 maanden
10 t/m 14	24 maanden
15 t/m 19	36 maanden
20 t/m 24	48 maanden
25 t/m 29	60 maanden
30 t/m 32	72 maanden
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de medewerker desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 - Overgangsregelingen

1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de CAO zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.
2. Voor de medewerker geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 36 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de regeling zoals deze gold op 29 december 2005 (CAO 2005-2006).
3. De medewerkers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 35 lid 6 en 7 van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

Artikel 5 - Inwerkingtreding

Deze Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid treedt in werking met ingang van 29 december 2005, de datum waarop de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) in werking is getreden.

BIJLAGE 7B - PROTOCOL REÏNTEGRATIE

1. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, terwijl de medewerker dat werk heeft geweigerd en om een second opinion heeft verzocht, dan wordt de loondoorbetaling c.q aanvulling op de WAO-uitkering gedurende maximaal 2 maanden voortgezet.

2. De kosten van de second opinion komen voor rekening van de opdrachtgever. Indien de medewerker de aanvrager is en op grond van de second opinion in het gelijk wordt gesteld, worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever.

3. Indien het dienstverband van de medewerker wordt beëindigd in het kader van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, ook als bedoelde medewerker in het kader van externe reïntegratie bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal aan de betrokken medewerker een eenmalige uitkering worden toegekend op basis van de volgende staffel:

- | | | |
|----|----------------|-----------------------|
| a. | < 36 jaar | 3 x het maandinkomen |
| b. | 36 t/m 45 jaar | 6 x het maandinkomen |
| c. | 46 t/m 49 jaar | 9 x het maandinkomen |
| d. | > 50 jaar | 12 x het maandinkomen |

4. Voor het contracteren van een reïntegratiebedrijf zal werkgever gebruik maken van de binnen DSM af te sluiten raamovereenkomst. Het reïntegratieproces ligt vast in het bij werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

BIJLAGE 8 - KINDEROPVANG

Zwaarwegende probleemsituaties kunnen in de Hardshipcommissie worden besproken.

BIJLAGE 9 - LOOPBAANONDERBREKING

1. De medewerker heeft na een aaneengesloten dienstverband van 3 jaar de mogelijkheid de loopbaan te onderbreken.
2. De duur van de loopbaanonderbreking bedraagt minimaal 2 en maximaal 6 maanden.
3. In overleg met de chef en (indien van toepassing) carrièreverantwoordelijke manager vindt de loopbaanonderbreking plaats binnen de functie dan wel bij functiewisseling. Indien de loopbaanonderbreking bij functiewisseling plaats vindt, heeft de medewerker na afloop recht op terugkeer in ten minste een gelijkwaardige functie.
4. De medewerker is vrij in de besteding van het verlof met dien verstande dat het geen activiteiten betreft die het belang van DSM kunnen schaden.
5. De loopbaanonderbreking is in principe onbetaald verlof.
6. De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid in tijd (bovenwettelijke verlofdagen koopdagen, compenserend vrij) voor de financiering van het verlof te sparen.
7. De medewerker kan de gespaarde tijd -indien deze niet toereikend is om de volledige duur van de loopbaanonderbreking te financieren over de loopbaanonderbrekingsperiode gespreid opnemen, zodat hij elke maand een zeker basisinkomen geniet en verzekeringen in de ziektekosten- en pensioensfeer gedeeltelijk worden afgedekt.
8. DSM draagt de kosten van continuering van de verzekering van het nabestaandenpensioen tijdens de loopbaanonderbreking, op het niveau zoals laatstelijk voorafgaand aan de loopbaanonderbreking. De medewerker krijgt daarnaast de mogelijkheid om zich bij te verzekeren tegen de gevolgen van onbetaald verlof voor de opbouw van ouderdomspensioen. De medewerker geboren voor 1 januari 1950 kan de gevolgen van onbetaald verlof voor de opbouw van zijn/haar PPS-uitkering via de PPS-regeling afdekken.

Aanvraag

9. Het voornemen gebruik te maken van de regeling loopbaanonderbreking dient bij een loopbaanonderbrekingsduur van maximaal 3 maanden ten minste 6 maanden tevoren, en bij een duur van meer dan 3 maanden ten minste 1 jaar tevoren schriftelijk aan de chef kenbaar gemaakt te worden. Chef en medewerker maken samen afspraken over de periode waarin het verlof genoten wordt.

Consequenties voor arbeidsvoorwaarden

10. Voor zover de medewerker in tijd voor de (financiering van de) loopbaanonderbreking heeft gespaard, is sprake van doorbetaling van salaris en heeft de loopbaanonderbreking geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties.
11. Indien de medewerker (aanvullend) onbetaald verlof opneemt, geldt het volgende:
 - a. Salaris: gedurende de periode van onbetaald verlof wordt geen salaris uitbetaald.
 - b. Vakantierecht: de medewerker bouwt conform art. 16 lid 3a CAO over onbetaald verlof geen vakantierecht op.
N.B. Dit heeft als consequentie dat over maanden waarin slechts gedeeltelijk onbetaald verlof wordt genoten (nl. in het geval dat medewerkers gespaarde tijd gespreid over de loopbaanonderbrekingsperiode opnemen), wèl vakantierecht over gewerkte tijd wordt opgebouwd.
 - c. Jaaruitkering: Voor elke volle maand onbetaald verlof bestaat conform art. 24 en 25 CAO geen aanspraak op jaaruitkering.
N.B. Dit heeft als consequentie dat over maanden waarin slechts gedeeltelijk onbetaald verlof wordt genoten (nl. in het geval dat medewerkers gespaarde tijd gespreid over de loopbaanonderbrekingsperiode opnemen), wèl aanspraak op jaaruitkering bestaat over de gewerkte tijd.

- d. Resultaatafhankelijke uitkering: conform art. 26 en 27 CAO leidt een lager resp. geen jaarinkomen tot een lagere resp. geen resultaatafhankelijke uitkering.
- e. Aanvulling van het maandinkomen bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid: gedurende de periode van onbetaald verlof vindt geen salarisbetaling plaats, met als gevolg dat ook tijdens ziekte geen loondoorbetaling plaats vindt.
- f. Pensioen: aangezien de ouderdomspensioenregeling (en voor de medewerkers in dienst vóór 01.07.1996 ook nabestaandenpensioen) een opbouwverzekering is, wordt over de periode van onbetaald verlof geen pensioen opgebouwd. Tevens wordt geen PPS opgebouwd. DSM biedt medewerkers de mogelijkheid om zich bij te verzekeren tegen de gevolgen van onbetaald verlof voor de opbouw van ouderdomspensioen en evt. nabestaandenpensioen. DSM biedt medewerkers geboren voor 1 januari 1950 tevens de mogelijkheid om de gevolgen van onbetaald verlof voor de opbouw van de PPS-uitkering via de PPS-regeling af te dekken.
- g. Spaarregelingen: bij onbetaald verlof kan geen inleg plaatsvinden. De werknemer kan zijn spaarloon veilig stellen, door voor het betreffende jaar het spaarloon eenmalig op het salaris te laten inhouden.
- h. Uitkering bij dienstjubiläum of pensionering: aangezien onbetaald verlof geen onderbreking van de arbeidsovereenkomst impliceert, telt deze periode mee voor het bepalen van de diensttijdperiode. Indien het dienstjubiläum valt in de verlofperiode heeft het verlof geen gevolgen voor de hoogte van:
 - i. de uitkering bij dienstjubiläum. Voor de bepaling van de hoogte van de uitkering wordt uitgegaan van het loon dat de medewerker bij 'normale' arbeid zou hebben ontvangen.
 - j. Vergoeding woon-werkverkeer: Bij een loopbaanonderbreking wordt de vergoeding woon-werkverkeer stopgezet met ingang van de eerste dag van de eerste volledige maand dat de medewerker niet werkt.

Consequenties voor sociale zekerheid

12. Voor zover de medewerker in tijd voor de (financiering van de) loopbaanonderbreking heeft gespaard, is sprake van doorbetaling van salaris en heeft de loopbaanonderbreking geen consequenties voor sociale zekerheid.

13. Indien de medewerker (aanvullend) onbetaald verlof opneemt, heeft dit de volgende consequenties voor de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Werkloosheidswet.

- a. De medewerker blijft voor maximaal 18 maanden verzekerd.
- b. De medewerker bouwt tijdens het onbetaald verlof weliswaar geen rechten op, maar wordt na afloop van het verlof ook niet geconfronteerd met een nadeel bij de toepassing van deze wetten. Dit betreft de vaststelling van het dagloon, de toepassing van de referte-eis en de acceptatie in de verzekering.
- c. ZW en WAO of WIA : gedurende de periode van onbetaald verlof vindt geen salarisbetaling plaats, met als gevolg dat ook tijdens ziekte geen loondoorbetaling plaats vindt. Als de afgesproken verlofperiode is verstreken en de medewerker is nog steeds ziek, dan heeft hij vanaf dat moment recht op loondoorbetaling. Als eerste ziektedag in de zin van de wet geldt de eerste werkdag na afloop van het onbetaalde verlof.
- d. WW: tijdens onbetaald verlof en na afloop daarvan heeft de medewerker de hoedanigheid van werknemer behouden en blijft verzekerd voor de WW. Indien zich tijdens de verlofperiode ontwikkelingen voordoen waardoor de medewerker werkloos wordt, dan heeft deze recht op een WW-uitkering die gebaseerd is op het salaris dat hij voor het verlof ontving. Wordt de medewerker na de onbetaalde verlofperiode werkloos, dan is bij het bepalen van het recht op en de hoogte van een WW-uitkering, waarbij het arbeidsverleden doorslaggevend is, de periode van onbetaald verlof niet van invloed.

14. De collectieve ziektekostenverzekering loopt door. De medewerker dient bij onbetaald verlof zelf zorg te dragen voor de afdracht van de premie aan de verzekeraar.

15. Overige verzekeringen: tijdens het onbetaald verlof loopt de collectieve ongevallenverzekering door.

BIJLAGE 10 - TIJDELIJKE OUDERENREGELING

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) gaat in per 1 november 2005 heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal vier jaar. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de medewerker vanuit zijn verloftegoed zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. Periodieke opname van vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient sprake te zijn van periodiciteit, met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen cq. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
6. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot dit besluit hebben geleid.

BIJLAGE 11 - CAO À LA CARTE

Binnen DSM Special Products bestaan de volgende keuzemogelijkheden m.b.t. arbeidsvoorwaarden:

1. Het inzetten van verlofdagen voor de PPS-regeling (is met ingang van 1-1-2006 alleen mogelijk voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1950)
2. Ter financiering van extra PPS-stortingen kunnen verlofdagen worden ingezet tot maximaal de toegestane 15% van het jaarinkomen (is met ingang van 1-1-2006 alleen mogelijk voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1950)
3. Het inzetten van verlofdagen ter financiering van de bij DSM SP afgesloten fietsregeling.
4. Het kopen van verlofdagen: voor de medewerkers in dagdienst maximaal 6 en de medewerkers in continudienst maximaal 5.
5. Het uitbetalen van (overmatige) restant verlofdagen. Onder uitsluiting van het wettelijk jaarlijks verlof, kan een medewerker maximaal 25 dagen jaarlijks uitbetaald krijgen.

BIJLAGE 12 - ROOSTERS, OVERWERK EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:
 - hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 7.00 uur en 18.00 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
 - hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden¹ - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Vijfploegendienst						
Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
N	N	-	-	M	M	M
M	-	-	O	O	O	-
-	-	N	N	N	-	-
-	M	M	M	-	-	O
O	O	O	-	-	N	N

Bij toepassing van een vijfploegendienst wordt de keuze van het rooster bepaald door de eisen van een doelmatige bedrijfsorganisatie en door de wensen van de fabrieksbezetting. Het zogenaamde 2-2-2-rooster geldt als norm. Op dit rooster wordt overgegaan indien dit niet op bedrijfsorganisatorische bezwaren stuit, tenzij een meerderheid (meer dan 50%) van de fabrieksbezetting dit rooster afwijst.

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtendienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfs onderdeel worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.

Indien het bedrijfs onderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

¹ Per sociale eenheid kan de inhoud van de variabele werktijdenregeling verschillen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ²		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ³	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ⁴		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁵		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁶ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)

² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

³ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

⁴ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

⁵ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁷ _	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁸ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{9*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹⁰ _	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze¹¹ _		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{12*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken medewerkers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met de Ondernemingsraad mogelijk.

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen. De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

⁶ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁷ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

⁸ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁹ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

¹⁰ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹¹ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹² *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in de CAO. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.

Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidsdagen¹³		
Arbeidsdag per dienst	11 uur	12 uur ¹⁴
Arbeidsdag per week ¹⁵	55 uur	60 uur
Arbeidsdag in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁶ uur per week
Maximumarbeidsdagen¹⁷		
Arbeidsdag per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁸ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrustdagen¹⁹		
Wekelijkse onafgebroken rustdag	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	

¹³ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidsdagen met een kwartier worden verlengd.

¹⁴ Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidsdag 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidsdag 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹⁵ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

¹⁶ In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

¹⁷ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidsdagen met een kwartier worden verlengd.

¹⁸ Voor deze verlenging moet er tussen partijen op CAO niveau overeenstemming zijn.

¹⁹ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rustdagen moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rustdagen met een kwartier worden ingekort.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Minimumrusttijden (vervolg)		
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag²⁰		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²¹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²²	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²³ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)

²⁰ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

²¹ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht.
Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

²² Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

²³ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²⁴ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Pauze²⁵		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{26*} — * Uitsluitend bij collectieve regeling
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de medewerker overleg gepleegd.

3. Overige situaties

De onder 2. vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten:

- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

4. Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten

Spoedeisende werkzaamheden

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2. genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist.

Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1. en 2. genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2. genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2. mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de Ondernemingsraad tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2. vermelde normen.

Rapportage

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de terzake met de OR besproken aspecten.

²⁴ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

²⁵ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

²⁶ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen. Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

Bij het opleggen van wachtdienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht genomen te worden. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de Ondernemingsraad vereist.

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁷		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁸
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Met betrekking tot wachtdienst dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de gerealiseerde arbeidstijden.

²⁷ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

²⁸ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

