

**DSM Limburg B.V.**

**Collectieve Arbeidsovereenkomst**  
*1 juli 2012 tot en met 31 december 2013*



Versie A.11.10.2012

INDEX	Blz.
<b>Protocol</b>	3
<b>Hoofdstuk I – Algemeen</b>	
Art. 1 Looptijd	8
Art. 1a Bekendmaking CAO	8
Art. 2 Definities	8
Art. 3 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	9
<b>Hoofdstuk II – Dienstverband</b>	
<i>Par. 1 - Arbeidsovereenkomst</i>	
Art. 4 Aangaan arbeidsovereenkomst	10
Art. 5 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	10
Art. 6 Uitsluiting artikel 7:628 BW	10
Art. 7 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	10
Art. 8 Beëindiging van rechtswege i.v.m. bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	10
Art. 9 Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	10
Art. 10 Beëindiging wegens dringende redenen medewerker	11
<i>Par. 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker</i>	
Art. 11 Verplichting medewerker	11
Art. 12 Plaatsing medewerker	11
Art. 13 Vacaturevervulling	11
Art. 14 Geheimhouding	12
Art. 15 Uitvinding en octrooi	12
Art. 16 Nevenactiviteiten	12
Art. 17 Concurrentiebeding	13
<i>Par. 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen</i>	
Art. 18 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	13
Art. 19 Disciplinaire maatregelen	13
<b>Hoofdstuk III – Beloning</b>	
<i>Par. 1 - De salarissystematiek</i>	
Art. 20 Salarisschalen	15
Art. 21 Wijziging van het salaris	15
Art. 22 Gereserveerd	16
Art. 23 Algemene aanpassing van de salarissen	16
<i>Par. 2 - Jaaruitkering</i>	
Art. 24 Aanspraak op jaaruitkering	16
Art. 25 Betaling van de jaaruitkering	17
<i>Par. 3 - Resultaatafhankelijke beloning</i>	
Art. 26 Resultaatafhankelijke uitkering	17
Art. 26a Personeelsopties	18
Art. 27 Resultaatbeloning	18
<i>Par. 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd</i>	
Art. 28 Toeslag voor ploegendienst	19
Art. 29 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	19
Art. 30 Tijdelijke vervulling functie waar een hogere salarisschaal voor geldt	19
Art. 31 Toeslag voor wachtdienst	20
Art. 32 Toeslag voor werken op bijzondere uren	20
Art. 33 Toeslag voor overwerk	20
Art. 34 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	21
Art. 35 Tegemoetkoming in individuele gevallen	21
<i>Par. 5 - Algemene bepalingen</i>	
Art. 36 Uitbetaling	21
Art. 37 Vermindering maandinkomen	21

	<i>Blz.</i>
<b>Hoofdstuk IV – Arbeidsduur</b>	
Art. 38 Arbeidsduur	22
Art. 39 Brugdag	22
Art. 40 Overwerk	22
Art. 41 Vakantie	22
Art. 42 Extra Vrije Tijd	23
Art. 42a Aanwezigheidsbonus	25
Art. 43 Aanwending contractueel vrijaf	25
Art. 44 Buitengewoon verlof	26
<b>Hoofdstuk V - Sociale zekerheid</b>	
Art. 45 Arbeidsongeschiktheid	29
Art. 46 Verplaatsing om bedrijfsredenen	30
Art. 47 Ziektekostenverzekering	30
Art. 48 Pensioenovereenkomst	30
Art. 48a Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd	30
Art. 48b Tijdelijke Ouderenregeling t/m 31.12.2012	31
Art. 48b Tijdelijke Ouderenregeling vanaf 01.01.2013	32
<b>Hoofdstuk VI - Deeltijd</b>	
Art. 49 Algemene bepaling	33
Art. 50 Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	33
Art. 51 Toeslagen en compensatie in vrije tijd	33
Art. 52 Buitengewoon verlof en brugdag	33
Art. 53 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	34
Art. 54 Partieel leerplichtigen	34
<b>Hoofdstuk VII – Diversen</b>	
Art. 55 Proefneming	35
Art. 56 Opdracht extern organisatiebureau	35
Art. 57 Fusie en reorganisatie	35
Art. 58 Commissie Extern Overleg DSM Nederland	35
Art.58A Vakbondsoverleg	35
Art. 59 Bedrijfsrechtspraak	36
Art. 60 Vredesplicht	36
Art. 61 Afwijking in individuele gevallen	36
Art. 62 Leemtbeepaling	36
Art. 63 Subsidies	36
<b>Bijlagen</b>	
1 Salarisschalen	37
2 Jaaruitkering	38
3 Bijbetalingsregeling	39
4 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	41
5 Roosters en normen arbeids- en rusttijden	44

## PROTOCOL

Bij de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsovereenkomst DSM Limburg B.V. van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013 hebben partijen intenties uitgesproken respectievelijk afspraken gemaakt.

### 1. Beloningsbeleid

- Met ingang van 1 januari 2014 is het IPM-beoordelingssysteem niet meer van toepassing.
- Vanaf 1 januari 2010 is integraal voor alle bedrijfsonderdelen Career Management voor de groepering C39 en hoger als standaard performance management methode ingevoerd.
- Vanaf 1 januari 2014 wordt het Career Management systeem integraal eveneens voor de groepering C38 en lager ingevoerd.
- De verbeterpunten aangevuld met de aandachtspunten vanuit de vakorganisaties die zijn voortgevloeid uit de evaluatie van Career Management voor de groepering C39 en hoger, zullen de komende periode worden uitgewerkt in een actieplan. Dit actieplan zal in tweede helft 2012 worden besproken met vakorganisaties. Na vaststelling zal DSM in goed overleg zorgdragen voor implementatie van de verbeterpunten. Daarbij zal specifiek aan de orde komen wijze waarop de vertaling naar de groepen C38 en lager dient plaats te vinden.
- Daarnaast vindt er gestructureerd overleg plaats met vakorganisaties en daarmee verwante groepen over de toepassing van Career/Talentmanagement binnen DSM.

Bij de inrichting van de salarisstructuur in het kader van de Studie CAO DSM NL geldt als uitgangspunt, dat de thans vigerende leeftijdschalen in principe worden vervangen door niet-leeftijdgebonden 'aanlooptrajecten'. In die studie zal tevens worden betrokken de wijze waarop performance management en differentiatie in beloning op basis van performance (resultaten en competenties) kunnen worden vormgegeven.

### Resultaatbeloning

Met ingang van 1 januari 2014 zal in het kader van één CAO 2014 voor alle DSM onderdelen in Nederland een uniforme en integrale regeling voor resultaatbeloning worden opgenomen volgens onderstaand model:

DSM N.V.	x%	} 60%
DSM BG/BU	x%	
+		
Individueel	40%	

Het individuele resultaat (40% van het target niveau) zal worden gerelateerd aan zogenaamde 'individual objectives' (persoonlijke doelstellingen). Deze doelstellingen zullen in overleg tussen de betreffende medewerker en leidinggevende SMART geformuleerd worden vastgelegd en gemeten in Career Management Online.

De hoogte van het target niveau alsmede de procentuele toedeling van DSM N.V. en DSM BG/BU zal in de besprekingen over 1 CAO nader worden vastgesteld binnen de context van het totale beloningspakket.

Uitvoeringsmaatregelen zullen worden uitgewerkt (bijvoorbeeld met betrekking tot in- en uitdiensttreding, arbeidsongeschiktheid, etc.).

### 2. Arbeidsduur

Met betrekking tot EVT resp. aanwezigheidsbonus zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De EVT regeling en de aanwezigheidsbonus worden gecontinueerd voor het kalenderjaar 2012 en 2013.
- Per 1 januari 2013 wordt in het kader van de 1CAO afspraken de EVT regeling en de regeling aanwezigheidsbonus door DSM opgezegd. DSM heeft in dit kader toegezegd de regelingen kwalitatief en kwantitatief incl. aanwendingsregels integraal in het vernieuwde arbeidsvoorwaardensysteem in te bouwen, o.b.v. de actuele geldswaarde.
- De totale waarde van de opgebouwde afhankelijke EVT dagen / aanwezigheidsbonus over 2013 zal (in lijn met de intentie verklaring 1CAO) worden betrokken in de overeen te komen transitie maatregelen.

### 3. Stroombeleid en werkgelegenheid

In het 'Protocol in-, door- en uitstroombeleid' zijn de kernelementen rondom het werkgelegenheidsthema en een kader voor de ontwikkeling en inzet van instrumenten ter concretisering en uitvoering van het Stroombeleid vastgelegd. Dit document blijft (vooralsnog) als zodanig van kracht.

#### **4. Duurzame inzetbaarheid**

In vervolg op de studieafspraken in het CAO overleg 2011-2012 hebben partijen afspraken gemaakt om de komende jaren gefaseerd initiatieven te ontwikkelen. Die initiatieven moeten stimuleren dat medewerkers zich gedurende de gehele loopbaan blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven waarbij de werkgever zich daarbij maximaal inspant om dit te faciliteren en mogelijk te maken.

##### **Campagne**

In de tweede helft van 2012 zal een communicatietraject worden opgestart. In 2013 zal een programma worden uitgerold waarbij op meerdere momenten in het jaar activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid plaatsvinden. Het doel van deze campagne is om de betrokkenheid bij alle medewerkers te creëren ten aanzien van het belang van employability. Deze campagne zal gericht zijn op mobiliteit / inzetbaarheid / jobrotation e.d. en tevens op het belang van vitaliteit / fit blijven. DSM zal dit tevens bevorderen d.m.v. het beschikbaar stellen van een individueel budget (voucher) in 2013. De invoering van het duurzame inzetbaarheidsgesprek met ingang van 2013 zal in deze campagne een prominente plaats krijgen.

##### **Voucher**

Alle medewerkers krijgen in 2013 de beschikking over een voucher ter waarde van €500, -. Deze voucher moet bijdragen aan het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn/haar eigen inzetbaarheid. Inzet van de voucher stimuleert daarnaast de dialoog tussen medewerker en manager over duurzame inzetbaarheid. De voucher kan in 2013 gebruikt worden voor producten/diensten gericht op het vergroten van inzetbaarheid of vitaliteit binnen en buiten DSM. Hierbij valt te denken aan:

- Toepassing eigen loopbaancheck / ontwikkelassessment (via e-tool)
- Consulteren van een interne of externe loopbaan- of ontwikkelingscoach
- Deelname aan workshops gericht op specifieke doelgroepen / thema's
  - Regie eigen loopbaan, 2e levensfase medewerkers ploegendienst, werk en zingeving, gebruik van "sociale netwerken" e.d.
  - Loopbaanbegeleiding voor lijnmanagers en/of HR-Business Partners
- Vitality programma's
  - Bewegen, eten, stress en herstel (regie Arbo dienst)
- Eigen initiatieven, waaronder opleidingen en cursussen, die passen binnen de doelstellingen

Spelregels, toepassing, deelname en gebruik van de voucher zullen verder worden uitgewerkt.

##### **Verbetering en verdieping gesprek medewerker en manager**

###### *DI gesprek*

Om de dialoog tussen medewerker en manager te verbeteren en te verdiepen krijgen de medewerkers jaarlijks het recht op een Duurzaam Inzetbaarheidsgesprek. Partijen spreken af dat in 2013 in een apart gesprek de verplichting rust op medewerker en leidinggevende om hieraan invulling te geven. Beiden hebben dan de plicht afspraken te maken over vorm en inhoud van het duurzame inzetbaarheidsgesprek in volgende jaren.

Om medewerker en manager te ondersteunen bij het voeren van een DI gesprek zal een format worden ontwikkeld om hieraan inhoud te geven. De overeengekomen doelstellingen zullen verplicht worden opgenomen in 'Development Action Plan' (persoonlijk ontwikkelingsplan) als onderdeel van het PDR format.

Vastlegging in CMO is een vereiste om op een zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit te kunnen doen.

###### *DI en de oudere medewerker*

Partijen zijn zich bewust dat, gezien de steeds snellere (internationale) ontwikkelingen binnen de organisatie, extra aandacht gewenst is om de oudere medewerker langer gezond, gemotiveerd, betrokken en optimaal inzetbaar te houden.

Het is bij uitstek van belang om met oudere medewerkers tijdens het DI gesprek de belasting en belastbaarheid van die medewerkers aan de orde te stellen. Op basis van deze gesprekken kunnen afhankelijk van de specifieke situatie aanpassingen in het individuele takenpakket worden aangebracht.

Partijen komen overeen een project te starten dat zich richt op de employability van medewerkers. De mobility activiteiten binnen DSM in Nederland zullen daartoe worden verbreed door zich niet alleen te richten op mobiliteit (curatief) maar ook op employability (preventief). Om dit mogelijk te maken wordt hiervoor door DSM budget ter beschikking gesteld.

In de tweede helft van 2012 zal worden gestart met het ontwikkelen van specifieke expertise op dit gebied. Doelstelling bij de opbouw van deze expertise is gericht op het creëren van specifieke oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de oudere medewerker en de organisatie. In dit kader kan worden gedacht aan aanpassing van de bestaande werkzaamheden (bv jobcarving, mentortaken, het inrichten van duo-triobanen al dan niet in relatie tot TOR), creëren van nieuwe functies en het vinden van andere geschikte functies binnen of buiten de eigen organisatie/onderneming en het bezien van mogelijkheden voor het hanteren van streefgetallen in dit verband. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van externe diensten. Individuele begeleiding en/of coaching kan hierbij een belangrijke activiteit zijn. De HR Businesspartner vervult hierin een essentiële rol.

Het lokale interne Overleg toetst of de afspraken die zijn gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid worden uitgevoerd in overeenstemming met wat er in de CAO is vastgelegd. Het lokale Overleg koppelt de resultaten terug naar de COR-SA commissie die deze informatie deelt met de werkgever / Bestuurder DSM Nederland. De werkgever zal deze informatie bespreken in CEOD verband.

Eind 2012 zullen partijen met elkaar de KPI's voor dit project in onderling overleg vaststellen, gericht op implementatie in 2013.

### **TOR regeling**

Flexibilisering van de TOR sluit aan bij de maatschappelijke trend van langer doorwerken. Daarom zal met ingang van 1-1-2013 de TOR regeling worden geflexibiliseerd, waardoor het de medewerker mogelijk wordt gemaakt, op basis van de eigen keuze, de afbouw van de arbeidsduur gelijkmatiger te verdelen over de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Eerder gemaakte TOR afspraken kunnen in overleg worden bijgesteld

#### *Ondernemingsraden*

De ondernemingsraden zullen desgewenst inzicht krijgen in gemaakte afspraken rondom werkoverdracht vanwege TOR met het oog op werkdruk..

#### *Verlofsparen ten behoeve van de TOR regeling*

Voor de medewerker van 50 jaar of ouder wordt met ingang van 1 januari 2013 de mogelijkheid om verlof te sparen per sociale eenheid met 25 dagen verruimd. Dit betekent dat in de desbetreffende regelingen het te bereiken saldo 25 dagen hoger wordt gesteld. De aanwending van deze dagen is specifiek gekoppeld aan opname ten behoeve van TOR of de periode daaropvolgend tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd om continuering van het arbeidsduurregime (geheel of gedeeltelijk)mogelijk te maken.

## **5. Werkgelegenheid**

DSM Limburg B.V. vormt een belangrijke bron van directe en indirecte werkgelegenheid. Door het duurzame inzetbaarheidsbeleid wordt het individuele werkgelegenheidsperspectief van de medewerker versterkt.

DSM in Nederland zal gedurende de contractperiode - uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen collectieve, volgens de definitie van de wet melding Collectief Ontslag, (20+) reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.

In overeenstemming met sociale partners (DSM, vakorganisaties en ondernemingsraad) zal dan worden vastgesteld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat DSM in Nederland hieraan niet kan worden gehouden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd.

DSM zal wel, teneinde de continuïteit van de onderneming veilig te stellen, steeds voor de noodzaak van reorganisaties en rationalisaties blijven staan - welke kunnen leiden tot vermindering van de personeelsbezetting binnen DSM Limburg B.V. - waarbij alsdan de vigerende regels met betrekking tot het duurzame inzetbaarheidsbeleid en het Werkbegeleidingsplan (WBP) onverminderd van kracht blijven. Bij het oplossen van eventuele boventaligheid zullen mede de mogelijkheden binnen de 'Sociale Koepel' worden betrokken.

Een en ander veronderstelt - naast een reële (her)plaatsingsbereidheid - het versterken resp. onderhouden van de 'employability' van de medewerkers. Instrumenten om deze te bevorderen zijn onder meer gelegen in het opleidingsbeleid, het duurzame inzetbaarheidsbeleid, kennis-/kundeverbreding, en dergelijke.

Het Werkbegeleidingsplan (WBP), bevattende regels en werkafspraken die van toepassing zijn in geval van boventalligheid, dat ingaande 1 januari 1999 van kracht is geworden, wordt met inbegrip van de nadien aangebrachte wijzigingen, voor het tijdvak tot en met 31 december 2013 gecontinueerd, met dien verstande dat partijen over onderdelen die vanwege vóór de einddatum in werking tredende gewijzigde wet-/regelgeving aanpassing behoeven, tussentijds in overleg zullen treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in het WBP en annexe documenten.

Partijen spreken af dat de studieafpraak om te komen tot een algemene DSM regeling die beter aansluit op de eisen van de toekomst in de komende CAO periode zal worden ingevuld. Gedurende de periode tot mogelijke effectuering van de studieresultaten zegt de werkgever toe het WBP en de daarin opgenomen inkomensaanvulling, die aansluit op de Bijbetalingsregeling, alsmede de Bijbetalingsregeling (BBR) zelf niet aan te passen.

Het huidige WBP, de daarin opgenomen inkomensaanvulling die aansluit op de BBR en de BBR zelf, zoals geldend voor DSM Limburg B.V. zullen in hun totaliteit niet model staan voor de algemene DSM regeling. Gezien de specifieke LBV-omstandigheden zal de uitwerking van deze algemene regeling voor de medewerkers van DSM Limburg B.V. echter in beginsel gelijkwaardig zijn aan het huidige WBP en de huidige BBR.

DSM LBV stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2013 0,13% van de gemiddelde loonsom van DSM Limburg BV op 1 juli van enig jaar. Deze middelen zullen in beginsel worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren; ten aanzien van jongeren zal met name worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de betrokken regio's, door onder andere opleidingsprojecten voor industriële relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en co-financiering door andere partijen.

De activiteiten van het Mobiliteitscentrum zullen worden voortgezet. De toekomst van het Mobiliteitscentrum zal worden ingebed in de studie duurzame inzetbaarheid.

### **Stages / Wajong**

DSM in Nederland zegt toe gedurende de contractperiode ten minste 250 stageplaatsen in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland en over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO) zal worden nagestreefd.

DSM in Nederland verplicht zich om, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland, aan 25 Wajong-ers een proefplaatsing aan te bieden. De inspanning van DSM zal zich echter richten op realisatie van een groter aantal. Het is de intentie om aan het einde van deze proefplaatsingsperiode bij gebleken geschiktheid de proefplaatsingsovereenkomst, afhankelijk van de mogelijkheden in de betreffende organisatie, om te zetten in een dienstverband.

## **6. Opleidingsinspanning**

De bestaande opleidingsbudgetten 2011 bij de bedrijfsonderdelen van DSM zullen voor de komende contractperiode op jaarbasis (2012 en 2013) op hetzelfde niveau worden gecontinueerd. De betrokken Ondernemingsraad zal op basis van de door het management verstrekte informatie hieromtrent de opleidingsactiviteiten monitoren. De evaluatie van het opleidingsbeleid zal op locatie in het lokale vakbondsoverleg worden geagendeerd.

## **7. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding**

DSM zal, mits mogelijk binnen de fiscale wetgeving 2012 en 2013, optimalisatie in de verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan. Dit betekent dat tot en met het fiscale maximum per kilometer de betreffende reiskosten fiscaal vriendelijk verrekend kunnen worden via een bruto inkomensbestanddeel.

## **8. Continudienst**

- a. Het 2-2-2-rooster wordt door partijen als norm voor de continudienst geaccepteerd, tenzij meer dan 50% van de desbetreffende bezetting dit afwijst.

- b. 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.

#### **9. Compensatie spaarpremie**

De compensaties spaarpremie 1994 resp. 2003 worden gecontinueerd, met inbegrip van de verrekening van een fictieve werkgeverspremie, welke bij algemene aanpassing van de salarissen per gelijke datum zal worden verhoogd met het desbetreffende percentage.

#### **10. Targetregelingen**

De afspraken met betrekking tot de bestaande structurele target – bonusregelingen voor het jaar 2012 en 2013 worden gecontinueerd.

#### **11. Indexeringen**

De BHV en EHBO vergoedingen worden in 2012 en 2013 geïndexeerd met de overeengekomen CAO stijgingen.

#### **12. WGA premie**

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

#### **13. Diversen**

Voor het behoud van een zo breed mogelijke arbeidsparticipatie voor DSM medewerkers met kinderen zal DSM zodra - tengevolge van gewijzigd overheidsbeleid - de keuze van deze medewerkers voor de brede participatie in het gedrang komt, de nieuwe ontstane situatie op dat moment bezien.

Aldus overeengekomen en in zevenvoud getekend.

Geleen, 11 oktober 2012

DSM Limburg B.V.

FNV Bondgenoten

Vakbond De Unie

Synergo VHP

Vakbond ABW

CNV Vakmensen



## **HOOFDSTUK I - ALGEMEEN**

### **Artikel 1. Looptijd**

1a. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

1b. Voor de artikelen 42, 55 en 58 gelden afwijkende looptijden, welke aldaar zijn aangegeven.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op de medewerker en kan worden aangehaald als CAO DSM Limburg B.V..

### **Artikel 1a. Bekendmaking CAO**

De CAO wordt aan de medewerkers bekend gemaakt door middel van publicatie via het DSM-intranet. Aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld.

### **Artikel 2. Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever: DSM Limburg B.V., gevestigd te Sittard;
- b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
- c) de CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met DSM Limburg B.V.; N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze CAO steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar'.
- e) de Sociale Eenheid DSM Limburg:
  - de bedrijven en diensten van DSM Limburg B.V.,
  - de diensten van DSM N.V.,
  - de met DSM N.V. op enigerlei wijze verbonden ondernemingen, bedrijven of instellingen waarin voor het merendeel medewerkers werkzaam zijn en welke als zodanig door de Directeur DSM Nederland B.V. zijn aangewezen; partijen bij deze CAO ontvangen een afschrift van bedoeld aanwijzingsbesluit;
- f) het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
  - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 20,
  - de toeslag voor ploegendienst (art. 28),
  - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 31),
  - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3),
  - de garantietoelage ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4)rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 45, lid 10;
- g) de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- h) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 29;
- i) feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin landelijk wordt gevierd;
- j) intern overleg: de binnen de Sociale Eenheid DSM Limburg functionerende overlegorganen te weten: de Centrale Ondernemingsraad DSM Nederland B.V., de Ondernemingsraden, alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
- k) continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt, dan wel de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld;
- l) partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan;

- m) geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek.
- n) Jaarinkomen: de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende WAO, WAJONG en/of WIA uitkering.

**Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten**

De werkgever draagt in de Sociale Eenheid DSM Limburg zonder voorafgaand overleg met de Groepsondernemingsraad DSM Limburg B.V. aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

## HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

### Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

#### Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker een exemplaar van de CAO.

#### Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste twee jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd.
2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.
3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### Artikel 6. Uitsluiting artikelen 7:628 BW

Het bepaalde in de artikelen 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

#### Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
  - a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
  - b) drie maanden, voor de overige medewerkers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd en op de beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd, als bedoeld in artikel 8.

#### Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

#### Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de werkgever dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden wanneer de medewerker:

- 1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
- 2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
- 3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
- 4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
- 5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;
- 6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

- 7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 8) de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 14 schendt.

#### **Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker**

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de medewerker dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1. wanneer er wegens gehele of gedeeltelijke stilstand van het bedrijf of wegens gebrek aan afzet meer dan drie dagen in een week geen werk is;
2. wanneer een hoger geplaatste medewerker de medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden.

#### *Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker*

#### **Artikel 11. Verplichting medewerker**

De medewerker is verplicht tijdens zijn dienstvervulling zijn gehele werkkracht in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken in de Sociale Eenheid DSM Limburg.

#### **Artikel 12. Plaatsing van de medewerker**

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de ter zake geldende regelingen, al die maatregelen te treffen welke hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.
2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats welke de werkgever wenselijk acht.
3. De werkgever is eveneens binnen de grenzen der redelijkheid bevoegd andere werkzaamheden - niet behorend tot het takenpakket van de medewerker - blijvend of tijdelijk aan de medewerker op te dragen. De op te dragen andere werkzaamheden moeten, in aanmerking nemend opleiding, beoordeling en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, als redelijkerwijze passend voor hem kunnen worden beschouwd.
4. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur.
5. De werkgever kan met de medewerker die buiten de Sociale Eenheid DSM Limburg wordt geplaatst, overeenkomen welke bepalingen van deze CAO noodzakelijkerwijs aanpassing behoeven.

#### **Artikel 13. Vacaturevervulling**

1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:
  - a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
  - b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
  - c) indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn, zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soortgelijke functies de voorkeur worden gegeven.
2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in opengevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaatsverwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatie niveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

#### **Artikel 14. Geheimhouding**

1. De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:

- DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten die voor DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten werkzaamheden verrichten resp. hebben verricht, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten waarmee DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten een zakelijke en/of contractuele verhouding heeft.

De medewerker zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is, voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De medewerker is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen en alle niet zijn persoon betreffende bescheiden, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.

3. Wanneer de medewerker een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

#### **Artikel 15. Uitvinding en octrooi**

1. De medewerker is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van DSM Limburg B.V., DSM N.V. en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de medewerker is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.

2. Voor zover de werkgever niet reeds van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de medewerker, indien de werkgever zulks wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de medewerker mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.

#### **Toelichting**

Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt niet uitsluitend verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijv. het recht om de uitvinding geheim te houden.

3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regelen vast te stellen.

4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.

5. Aan de medewerker in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt. 10 pt

#### **Artikel 16. Nevenactiviteiten**

1. Het is de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 20, lid 1, 2e volzin, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.

3. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal niet worden gemaakt tegen het ontwikkelen van de in lid 1 bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

4. De in lid 1 bedoelde toestemming zal alleen geweigerd worden en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal alleen gemaakt worden op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend; de verleende toestemming kan op zodanige gronden te allen tijde worden ingetrokken.

#### **Artikel 17. Concurrentiebeding**

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de medewerker zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever - niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van DSM Limburg B.V., DSM N.V. en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de medewerker is tewerkgesteld.

*Paragraaf 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen*

#### **Artikel 18. 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 19 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 zo veel 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 19. 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 9) vormen;
- b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch 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 redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde in de Sociale Eenheid DSM Limburg en/of uit een oogpunt van een 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 plaatsgehad.

2. Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:

- a) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:

- ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet;
- b) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
- ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen,
- een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- c) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.c:
- tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
  - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.
4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing bij de Commissie van Beroep ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.
5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 46.

## HOOFDSTUK III - BELONING

### Paragraaf 1 - De salarissystematiek

#### Artikel 20. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.

2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de CAO van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.

3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.

Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.

4. De salarisschalen bestaan uit:

- a. een minimum schaalsalaris;
- b. een normsalaris.

#### Artikel 21. Wijziging van het salaris

1. Indien en voor zover de medewerker het voor hem vastgestelde perspectiefsalaris nog niet heeft bereikt, kan - afhankelijk van de beoordeling van zijn functioneren - het salaris per 1 januari van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende aanpassingstabel.

Beoordeling	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Conform norm	Zeer goed	Excellent
Minimum – schaal midden	0%	2%	3%	4%	5%
Schaal midden – eindsalaris resp. normsalaris	0% of -/- *)	1%	2%	3%	4%
Normsalaris - perspectiefsalaris	-/- *)	-/- *)	-/- *)	2%	2%

\*) verrekening conform lid 4

De procentuele verhogingen worden berekend over het normsalaris.

De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het perspectiefsalaris zou worden overschreden.

2. Ter beoordeling van het functioneren wordt gebruik gemaakt van een beoordelingssysteem. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet. Aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld.

3. Het te bereiken eindsalaris is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren:

- \* Voor de medewerker die met 'te ontwikkelen' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan 95% van het normsalaris.
- \* Voor de medewerker die met 'conform norm' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het normsalaris.
- \* Voor de medewerker die met 'zeer goed' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 5% uitgaat boven het normsalaris.
- \* Voor de medewerker die met 'uitmuntend' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 10% uitgaat boven het normsalaris.
- \* Voor de medewerker die met 'onvoldoende' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het individueel salaris.

4. Indien het individueel salaris hoger is dan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de salarissen als bedoeld in artikel 23, totdat het individueel salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris.

Deze salarismaatregel wordt eerst getroffen, nadat de dalende trend in het functioneren in het kader van een formeel beoordelingsgesprek met de medewerker is besproken en de medewerker gedurende tenminste een half jaar de gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren.



### **Overgangsbepaling**

*De medewerker die in het tot 1 januari 2007 geldende beoordelingssysteem als gevolg van een vóór die datum doorgevoerde verlaging van het beoordelingspredikaat een hoger salaris ontvangt dan behorend bij het laatstelijk in 2006 geldende beoordelingspredikaat, behoudt dit salaris indien in het IPM-beoordelingssysteem het overeenkomstige beoordelingspredikaat wordt vastgesteld. Bij vaststelling van een lager dan het overeenkomstige predikaat is het in lid 4 bepaalde onverkort van toepassing.*

5. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 januari daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
6. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5 % van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.
7. Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5 % van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal niet hoger zal zijn dan het perspectiefsalaris bij overeenkomstige beoordeling in de lagere salarisschaal.
8. Indeling in een andere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van een kalenderkwartaal.

### **Artikel 22. Gereserveerd**

#### **Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen**

De salarissen als bedoeld in artikel 20 worden met ingang van 1 juli 2012 met 2% en met ingang van 1 juli 2013 met 1% verhoogd.

De medewerkers die op 1 januari 2013 in dienst zijn ontvangen met de salarisafrekening over de maand januari 2013 een eenmalige uitkering van 0,5% van 12 maal het maandinkomen van de maand april, vermeerderd met het bedrag van de jaaruitkering (rekening houdend met het desbetreffende minimum).

#### *Paragraaf 2 - Jaaruitkering*

#### **Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering**

1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op een jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag, verder te noemen jaaruitkering. De uitkering bedraagt op jaarbasis 2 maal het maandinkomen, met een minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.

Ter zake van het in dit lid genoemde minimum is bepalend de leeftijd die de medewerker heeft bereikt in de maand voorafgaande aan die waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.

2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder maandinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f, verhoogd met:

- a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter h.
- b) De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA.

3. Voor de hoogte van de uitkering is bepalend het inkomen van de maand, waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.

Indien over die maand geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4a. De medewerker heeft naar evenredigheid - als vermeld in bijlage 2.B. - aanspraak op de jaaruitkering indien hij in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende 1 of meer maanden geen aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4b. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker die uiterlijk op de 15e dag van enige kalendermaand in dienst is getreden, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht op de eerste dag van de volgende maand te zijn aangegaan.

4c. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de 16e of een latere dag van enige kalendermaand, geacht die gehele maand in dienst te zijn geweest; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht met ingang van de eerste dag van de desbetreffende maand te zijn geëindigd.

5a. De medewerker die tijdelijk in continudienst is geplaatst, ontvangt voor elke volledig verrichte roostercyclus een aanvulling op de jaaruitkering. De aanvullende uitkering bedraagt per roostercyclus: 1/10,4 gedeelte van de som van de toeslag voor werken in continudienst en de gemiddelde feestdagvergoeding, te berekenen over 2 maal het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar.

5b. Aan de medewerker die aanspraak heeft op de minimum jaaruitkering, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de aanvullende uitkering gedaan indien en voor zover zij uitgaat boven het verschil tussen het voor de medewerker geldende minimum als vermeld in bijlage 2.A. en 2 maal het voor hem geldende maandinkomen. Wanneer niet gedurende het gehele jaar aanspraak op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte heeft bestaan wordt de uitkering berekend over het verschil tussen de evenredige delen van voornoemde bedragen.

5c. Voor de toepassing van deze regeling wordt als een volledig verrichte roostercyclus mede beschouwd de ten minste voor de helft verrichte roostercyclus mits deze laatste onmiddellijk aansluit aan een volledig verrichte roostercyclus.

6. De in bijlage 2.A. genoemde bedragen worden, indien en zodra de salarissen een algemene verhoging ondergaan, verhoogd met hetzelfde percentage als dat van de bedoelde algemene verhoging van de salarissen.

#### **Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering**

1. De in artikel 24 bedoelde jaaruitkering wordt in twee gedeelten betaald: in mei een eerste deel, gelijk aan 1 maandinkomen en in november daaropvolgend het tweede deel, gelijk aan 1 maandinkomen, met inachtneming van het minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.

2. De aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 24 lid 5 wordt tegelijk met de afrekening van het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar betaald.

3. Indien en voor zover de medewerker in mei van het betreffende kalenderjaar een vakantie-uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt het eerste deel van de uitkering als bedoeld in lid 1 hiermee verminderd. De vermindering als hiervoor bedoeld vindt plaats naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden waarover de medewerker in het betreffende kalenderjaar aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4. De betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 24 lid 4 vindt plaats zoals aangegeven in bijlage 2.C.

5. Bij uitdiensttreding vindt de verrekening van het in vergelijking met de verkregen aanspraak te veel of te weinig betaalde deel van de jaaruitkering plaats tegelijk met de laatste afrekening van het salaris. Voor de hoogte van het te verrekenen deel van het maandinkomen is bepalend het loon over de laatste maand waarover aanspraak bestaat op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

#### *Paragraaf 3 - Resultaatafhankelijke beloning*

#### **Artikel 26. Resultaatafhankelijke uitkering**

1. Zo spoedig mogelijk na de publicatie van het financieel verslag 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 de Sociale Eenheid DSM Limburg 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 collectieve Uittredingsregeling;
  - uittreding ingevolge het Reglement Pre-pensioenspaarregeling;
  - het aangaan van een dienstverband in het kader van de WSW;
  - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
  - een intra-concernverplaatsing;
  - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de medewerker die voor een periode van minder dan 5 jaar buiten de Sociale Eenheid DSM Limburg werkzaam is of zal zijn, geacht binnen de Sociale Eenheid werkzaam te zijn.

De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen. Ingevolge artikel 12 lid 5 kan ter zake een andere regeling worden overeengekomen.

3. De hoogte van de resultaatafhankelijke uitkering is afhankelijk van de voor goodwill gecorrigeerde ROI, zijnde de ratio bedrijfsresultaat + afschrijving op goodwill in procenten van het gemiddeld geïnvesteerd vermogen - goodwill, een en ander zoals vermeld in het financieel verslag over het relevante boekjaar van de DSM N.V. en bedraagt:

Bij een ratio < 9%	:	0% van het jaarinkomen
Bij een ratio van 9 - 13%	:	0,5% + $\frac{1}{4}$ ( ratio - 9%-punt) van het jaarinkomen,
Bij een ratio van 13 - 25%	:	1,5% + $\frac{1}{2}$ ( ratio - 13%-punt) van het jaarinkomen,
Bij een ratio > 25%	:	7,5% van het jaarinkomen,

waarbij de uitkomst steeds rekenkundig wordt afgerond op 1 decimaal.

#### **Toelichting**

De werking van deze 'formule' blijkt uit navolgende voorbeelden:

- a) Bij ratio van 10,2%: RAU bedraagt  $0,5\% + \frac{1}{4}(10,2 - 9) = 0,8\%$ ;
- b) Bij ratio van 15,6%: RAU bedraagt  $1,5\% + \frac{1}{2}(15,6 - 13) = 2,8\%$ .

4. Als jaarinkomen geldt de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG en/of WIA-uitkering.

Voor de periode dat de medewerker in het relevante boekjaar als gevolg van arbeidsongeschiktheid blijvend minder dan zijn normale arbeidsduur werkzaam is, wordt het jaarinkomen naar evenredigheid van de resterende arbeidsduur vastgesteld.

#### **Artikel 26a. Personeelsopties**

1. Aan de medewerker worden met inachtneming van het Reglement Personeelsopties opties DSM N.V. toegekend.

2. Het aantal opties is afhankelijk van de ratio als bedoeld in artikel 26 lid 3 en bedraagt

bij een ratio < 9%	:	0
bij een ratio van 9 - 25%	:	$40 + 10(\text{ratio} - 9\text{-punt})$ ,
bij een ratio > 25%	:	200,

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

3. De opties worden onvoorwaardelijk toegekend en hebben een looptijd van 5 jaar. Toekenning, beheer en uitoefening van de personeelsopties zijn verder geregeld in het Reglement Personeelsopties.

#### **Artikel 27. Resultaatbeloning**

1. Aan de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41 kan een resultaatbonus worden toegekend van maximaal 6%.

De werkelijke hoogte van de resultaatbonus wordt jaarlijks bepaald door de mate waarin vooraf gestelde doelen worden gerealiseerd.

2. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in de maand februari van het desbetreffende kalenderjaar vastgesteld en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering.

Van de resultaatbeloning wordt 1/3 deel gekoppeld aan doelen op het niveau van bedrijfsonderdeel (BG/SG, BU/SU of combinatie), hierna het 'semi-collectief niveau' genoemd, en 2/3 deel aan doelen op individueel en/of team-niveau.

3. Aan ieder doel wordt een percentage resultaatbeloning gekoppeld, met een minimum van 1% per doel. Per doel wordt vastgelegd wanneer de maximale uitkering voor dat doel wordt uitgekeerd en eventueel de mate waarin bij verschillende prestatieniveaus de uitkering kan variëren. Aan het doel resp. de doelen op semi-collectief niveau kan een staffel worden verbonden, die bij overschrijding van het gestelde doel tot een hogere bonus kan leiden, dan wel kan achteraf bij overschrijding van het gestelde doel (discretionair) tot een hogere bonus worden besloten.

4. De keuze van de doelen op semi-collectief niveau (inclusief de bijbehorende toetsingscriteria, het uitkeringspercentage en de mate waarin de uitkering kan variëren) behoeft de instemming van de betrokken ondernemingsraad.

Met betrekking tot de doelen op individueel en/of team-niveau heeft de ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.

5. Met betrekking tot in-/uitdiensttreding, wijziging van dienstverband, interne mutaties en arbeidsongeschiktheid in de loop van het kalenderjaar worden nadere uitvoeringsregels vastgesteld.

6. De grondslag van de resultaatbeloning is het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan de som van de over het relevante kalenderjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG en/of WIA-uitkering.

7. De betaling van de resultaatbeloning vindt plaats uiterlijk in de maand maart volgend op het betreffende kalenderjaar, tenzij in overleg met de ondernemingsraad een ander uitbetalingsmoment wordt vastgesteld.

*Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd*

#### **Artikel 28. Toeslag voor ploegdienst**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegdienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:

- a) continudienst: 31%;
- b) 3-ploegdienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19%;
- c) 2-ploegdienst (ochtend- middagdienst): 13%.

Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegdienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegdienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

3. Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk gehonoreerd.

#### **Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:

- a) voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
  - 1,75% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
  - 1,50% voor de uren op de overige feestdagen;
- b) voor de medewerker blijvend geplaatst in 2- of 3-ploegdienst:
  - 1,15% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
  - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter h.

2a. Indien een medewerker blijvend geplaatst in continudienst volgens dienstrooster op een feestdag zes uur of langer heeft gewerkt, wordt hem op zijn verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend, zo mogelijk te zijner keuze een dienst compenserend vrij gegeven, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Is op de bedoelde feestdag tengevolge van dienstwijziging minder dan 6 uur arbeid verricht, dan wordt toch een dienst compenserend vrij gegeven.

2b. Indien de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

#### **Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt**

De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C35, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbe-

doelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het salaris.

#### **Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst**

1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.

Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtweekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht, alsmede met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop wachtdienst wordt verricht.

3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag en de extra toeslag van 1% voor elke brugdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.

4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris.

#### **Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlaggedienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 40, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:

- 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
- 0,30% voor de uren op zaterdagen;
- 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst) die in plaats van een volgens het voor hem geldende dienstrooster vastgestelde dienst een nachtdienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren van deze nachtdienst de toeslag als bedoeld in lid 1.

#### **Artikel 33. Toeslag voor overwerk**

1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze

- een toeslag, of
- een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgescreven.

1b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

1c. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit - zulks naar het oordeel van de werkgever - toelaten en kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker worden opgenomen in de periode van 13 weken volgende op de week waarin het overwerk werd verricht.

2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:

- 1,50% op de 1ste paas-, 1ste pinkster- en 1ste kerstdag;
- 1,20% op de overige feestdagen en zondagen;
- 0,90% op overige dagen.

Voor overwerk, door een medewerker blijvend geplaatst in continudienst verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, worden de percentages met 0,10 verhoogd.

Indien compenserend vrij wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

2b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoerstechnische redenen zijn eerstvolgende normale dienst niet of niet volledig kan verrichten, ontvangt hij voor dit overwerk compenserend vrij.

3. Ten aanzien van de betaling wordt de duur van het overwerk afgerond op uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond. Wanneer de medewerker op één dag meer dan één keer overwerk heeft verricht, wordt dat overwerk samengevoegd alvorens afronding plaatsvindt.

4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt indien per kalenderjaar meer dan drie diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115. Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.

#### **Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf**

1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris indien hij

- a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

2. Het gestelde in lid 1 is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

#### **Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen**

Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 27 tot en met 34 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

#### *Paragraaf 5 - Algemene bepalingen*

#### **Artikel 36. Uitbetaling**

Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1<sup>e</sup> werkdag van de volgende maand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f over de desbetreffende maand. Bij de uitbetaling van het maandinkomen in de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

#### **Artikel 37. Vermindering maandinkomen**

1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:

- contractueel vrijaf (artikel 43);
- buitengewoon verlof (artikel 44);
- compenserend vrij (artikelen 29 en 33);
- vrijaf op een feestdag (artikel 2, letter i) en
- brugdag of compenserend vrij als bedoeld in artikel 39 lid 3;
- nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot DSM of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.

2. De vermindering van het maandinkomen geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal mogelijk volgens dienstrooster te werken diensten.

## HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

### Artikel 38. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek.  
Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
3. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdag, zondagen en feestdagen.
4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 5.

### Artikel 39. Brugdag

1. Voor de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt 24 december indien deze dag valt op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, beschouwd als een brugdag. Indien 24 december valt op een zaterdag of op een zondag, geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als brugdag.
2. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt op een brugdag als regel vrijaf gegeven voor de dienst die volgens zijn dienstrooster aanvangt op die brugdag.
3. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht, die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven naar evenredigheid.  
Aan de medewerker die op een brugdag een rustdag volgens dienstrooster heeft, wordt op een andere dag een dienst compenserend vrij gegeven.  
Compenserend vrij zal - zo veel mogelijk ter keuze van de medewerker - liggen op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, in beginsel in de periode van 13 weken daaropvolgend.
4. Werk verricht op een brugdag wordt beschouwd als overwerk, indien en voorzover het aantal normaal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

### Artikel 40. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag 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.
2. 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.
3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.
4. De medewerker van 55 jaar en ouder kan als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werkgever zal zonedig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

### Artikel 41. Vakantie

#### 41.a. Vakantie-uren

41.a.1. De medewerker heeft recht op 160 vakantie-uren met behoud van maandinkomen.

41.a.2. De vakantie wordt verhoogd:

Bij een leeftijd van < 18 jaar	:	8 uren
bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	16 uren
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	24 uren
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	32 uren
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	40 uren

bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	48 uren
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	56 uren
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	64 uren
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	72 uren
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	80 uren
bij een leeftijd van 61 jaar	:	88 uren
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	96 uren
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:	104 uren

De omvang van de vakantie-uren per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt.

41.a.3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegerekend, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, dan wel op de, volgens zijn dienstrooster, eerst mogelijke werkdag van die maand, in dienst is getreden.

#### **41.b. Opname vakantie-uren**

Voor opname van vakantie-uren zie artikel 43 Aanwending Contractueel Vrijaf.

#### **41.c. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken**

41.c.1. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie-uren met een twaalfde verminderd.

41.c.2. De medewerker bouwt vakantie-uren:

- als bedoeld in artikel 41.a.1 op indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
- als bedoeld in 41.a.2 uitsluitend over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid op, tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

41.c.3. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld in 41.c.1 onverkort plaats.

#### **41.d. Vakantie-uren bij einde dienstverband**

41.d.1. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt om andere redenen dan bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in dat jaar heeft geduurd. De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.

41.d.2. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantie.

41.d.3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW vervallen vakantie-uren als bedoeld in artikel 41.a.1 en artikel 41.a.2 niet. Het bepaalde in artikel 7:642 BW is onverminderd van toepassing zowel met betrekking tot de vakantie-uren als bedoeld in artikel 41.a.1 als in artikel 41.a.2.

#### **Artikel 42. Extra vrije tijd**

1. In dit artikel wordt in afwijking van c.q. in aanvulling op artikel 2 van de CAO verstaan onder medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en die geplaatst is binnen de Sociale Eenheid DSM Limburg.

2. De medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, heeft recht op extra vrije tijd, waarvan de omvang wordt bepaald deels onafhankelijk van de gewerkte tijd, deels afhankelijk van de gewerkte tijd; de omvang van de extra vrije tijd verschilt naar gelang de soort dienst en de bezwarende werkomstandigheden.

3a. De extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, bedraagt per kalenderjaar 10 diensten.

3b. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal diensten extra vrije tijd als bedoeld in letter a, dat



wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

4a. Voor het bepalen van de extra vrije tijd op basis van de gewerkte tijd per kalenderjaar wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de extra vrije tijd ten behoeve van de omvang van de extra vrije tijd in het daaropvolgend kalenderjaar.

De norm bedraagt

- voor de medewerkers blijvend geplaatst in een rooster waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer geldt: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 17;
- voor de overige medewerkers: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 15.

4b. Indien de gewerkte tijd de in letter a. bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, de extra vrije tijd per die datum voor het daaropvolgende kalenderjaar vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen.

4c. Bij de medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt, wordt de norm voor de opbouw van extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, over het jaar van indiensttreding bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband in dat jaar.

5a. Onder gewerkte tijd wordt verstaan de gewerkte tijd volgens het geldende dienstrooster.

5b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht wegens:

- extra vrije tijd als bedoeld in dit artikel;
- vakantie, als bedoeld in artikel 41;
- afwezigheid leidend tot een negatief saldo op de rekening courant, als bedoeld in artikel 43 lid 8, letter c;
- een feestdag, als bedoeld in artikel 2, letter i.;
- brugdag, als bedoeld in artikel 39;
- buitengewoon verlof wegens huwelijk/partnerregistratie, bevalling, dienstjubileum, partnerschapsjubileum, overlijden en begrafenis, verhuizing in het belang van de werkgever, Koninklijke Onderscheiding, het als getuige of deskundige optreden bij een gerechtelijke instantie, of vakbondsactiviteiten, zoals vermeld in artikel 44;
- buitengewoon verlof t.b.v. deelname aan een opleiding, indien en voor zover toegekend krachtens het geldende opleidingsbeleid SEL;
- compenserend vrij voor het werken op een feestdag, als bedoeld in artikel 29, lid 2;
- compenserend vrij in verband met een brugdag als bedoeld in artikel 39 lid 3;
- compenserend vrij voor verricht overwerk, als bedoeld in artikel 33;
- verplicht en vrijwillig medisch onderzoek door de Bedrijfsgezondheidsdienst DSM Limburg B.V.;
- afwezigheid als gevolg van zwangerschapsverlof/bevallingsverlof;
- afwezigheid ingevolge schorsing voor onderzoek en/of beraad indien artikel 18, lid 5 c.q. lid 6 van toepassing is;
- verplicht opkomen voor herhalingsoefeningen militaire dienst;
- arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag c.q. een brugdag;
- nader door de werkgever vast te stellen redenen.

5c. Voor de berekening van de gewerkte tijd wordt een half uur of meer tot een geheel uur afgerond en wordt minder dan een half uur verwaarloosd. Gelijksortig verzuim binnen een dienst volgens dienstrooster wordt eerst opgeteld alvorens afronding plaats heeft.

5d. Indien als gevolg van jaaroverschrijdend\* ziekteverzuim gedurende twee opeenvolgende kalenderjaren geen opbouw van extra vrije tijd zou plaatsvinden - althans indien en voorzover de in lid 4 sub a genoemde norm niet (reeds) door ander verzuim is/wordt overtroffen -, blijft het gedeelte van het ziekteverzuim dat in het tweede jaar valt, voor de opbouw van extra vrije tijd buiten beschouwing.

In dit artikel wordt met aansluitend en volledig verzuimen wegens ziekte gelijkgesteld de periode van re-integratie die aansluit op en gerelateerd is aan voornoemd ziekteverzuim.

\* Degenen die minimaal 15 werkdagen voor 31 december van enig kalenderjaar (t=0) aansluitend en volledig verzuimen wegens ziekte en **aansluitend en volledig** de eerste 15 werkdagen van het daaropvolgende kalenderjaar (t+1) eveneens verzuimen wegens ziekte, wordt in beginsel 15 EVT dagen voor het kalenderjaar t+1 toegekend in kalenderjaar t+2.

5e. Ingeval van ouderschapsverlof wordt ten aanzien van extra vrije tijd artikel 50 analoog toegepast.

5f. Een uur verzuim is voor de medewerker gelijk aan 0,125 dienst volgens dienstrooster met dien verstande dat de uitkomst voor een gehele dienst nooit groter zal zijn dan 1.

5g. Tot en met 31 december 2012 zal geen verdere arbeidsduurverkorting, in welke vorm dan ook, worden overeengekomen.

5h. De 'Regeling inzake extra vrije tijd' is voor wat de opbouw c.q. toekenning van extra vrije tijd betreft, als onderdeel van de CAO aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2013. De regeling is voor wat de aanwending van extra vrije tijd betreft, aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2013.

Het bepaalde in of krachtens deze regeling wordt na het verstrijken van de voornoemde data automatisch verlengd voor de periode van telkenmale een jaar tenzij deze door een van de partijen wordt opgezegd. De opzegging kan alleen plaatsvinden per 1 januari van enig kalenderjaar, voor het eerst per 1 januari 2013. De opzegging dient schriftelijk aan alle partijen te worden meegedeeld op uiterlijk 1 oktober daaraan voorafgaand.

#### **Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus**

1. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, heeft geen aanspraak op Extra Vrije Tijd als bedoeld in artikel 42, doch op een aanwezigheidsbonus. De omvang hiervan is afhankelijk van de gewerkte tijd.

2a. Voor het bepalen van de aanwezigheidsbonus wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de omvang van deze bonus in het daaropvolgend kalenderjaar.

De norm bedraagt het aantal diensten volgens het basisrooster, minus 15.

2b. Indien de gewerkte tijd de in letter a bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, de aanwezigheidsbonus per die datum vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen.

Voor iedere dienst waarmee de norm wordt overtroffen bedraagt de aanwezigheidsbonus  $1/15 \times 5,7\% \times 14$  maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag.

Het bepaalde in artikel 42 lid 4 sub c is van overeenkomstige toepassing.

De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.

3a. Onder gewerkte tijd wordt verstaan de gewerkte tijd volgens het basisrooster.

3b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd als omschreven in lid 5 sub b van artikel 42, behoudens arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag.

3c. Het bepaalde in artikel 42 lid 5 sub c tot en met f is van overeenkomstige toepassing.

4a. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 8 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in vrije diensten.

4b. Deze keuze dient te worden gemaakt in de eerste helft van februari en de vrije diensten worden op dat moment vooraf ingeroosterd.

#### **Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf**

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan vakantie en extra vrije tijd.

2a. Vakantie wordt opgenomen in tijd, tenzij dit bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende dagen worden overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.

2b. Met betrekking tot de extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de medewerker de keuze of hij de desbetreffende dagen wil opnemen in tijd.

2c. Met betrekking tot de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de werkgever gerelateerd aan de bedrijfsomstandigheden de keuze of hij de desbetreffende dagen wil doen opnemen in tijd.

2d. Desgewenst kunnen omtrent contractueel vrijaf individuele meerjarenafspraken worden gemaakt.

3. De bedrijfsleiding kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel

- ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar. Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.

4a. Voorzover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, stelt de werkgever, zo veel mogelijk op basis van planning in het begin van het kalenderjaar en conform desbetreffende procedures, de vakantie als bedoeld in artikel 41 vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, en de periode(n) van het overige contractueel vrijaf na overleg met de medewerker en zo veel mogelijk rekening houdend met diens voorkeur.

4b. De medewerker wordt, desverlangd en wanneer de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten, in de gelegenheid gesteld zijn contractueel vrijaf zodanig op te nemen dat hij gedurende een kalenderjaar eenmaal drie opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.

4c. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen. Indien de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De medewerker moet de aard en de omvang van die schade deugdelijk aantonen. De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de medewerker zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd medegedeeld.

4d. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of volle uren.

5. In de jaren waarin 24 december de brugdag is zoals bedoeld in artikel 39 is de vrijdag na Hemelvaartsdag een dag collectief contractueel vrijaf.

6. Wanneer de medewerker ten genoegen van de werkgever aantoonbaar is geweest dat hij tijdens het contractueel vrijaf ziek is geweest dan wel aanspraak heeft op buitengewoon verlof, gelden de betrokken dagen niet als contractueel vrijaf.

7. Indien de medewerker extra vrije tijd niet in tijd opneemt of kan opnemen, heeft hij de keuze om de desbetreffende dagen bij te schrijven op zijn rekening courant, aan te wenden in het kader van de Pre-pensioenspaarregeling (PPS) met inachtneming van de desbetreffende regels, of te doen uitbetalen.

8a. Dagen op de rekening courant kunnen worden opgenomen in tijd indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden aangewend in het kader van de PPS, of worden uitbetaald tot ten hoogste het beschikbare saldo.

8b. Bij een positief saldo op de rekening courant van 100 dagen of meer zal overleg plaatsvinden met de medewerker om afspraken te maken over de hantering van de rekening courant.

8c. Op de rekening courant is een negatief saldo toegestaan van maximaal de omvang van de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, van één kalenderjaar.

8d. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.

9. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

10. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter f.

#### **Artikel 44. Buitengewoon verlof**

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:

*a Huwelijk/Partnerregistratie*

- bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie:
  - totaal 5 dagen
- bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster:
  - de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie

*b Bevalling/Adoptie*

- bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie:
  - 2 dagen

*c Dienstjubileum*

- bij zijn 25-jarig dienstjubileum:
  - 2 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
- bij zijn 40-jarig dienstjubileum:
  - 5 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging

*d Partnerschapjubileum*

- bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig partnerschapjubileum:
  - 1 dag
- bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig partnerschapjubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders:
  - 1 dag
- *Overlijden en begrafenis*  
bij het overlijden en begrafenis van
- zijn partner:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
- zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
- zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
- zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voorzover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:
  - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:
  - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- *Overige omstandigheden*
- voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- voor het afleggen van daartoe door de Ondernemingsraad aangewezen examens ter afsluiting van in het belang van het bedrijf gevolgde studies:
  - gedurende het aantal dagen door de werkgever te bepalen
- bij verhuizing - naar het oordeel van het bedrijf - als gevolg van indiensttreding:
  - 1 dag
- bij verhuizing in het belang van het bedrijf:
  - ten hoogste 2 dagen aan gezinshoofden
- bij uitreiking koninklijke onderscheiding:
  - 1 dag
- bij het getuigen voor de rechtbank:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd

- bij deelname vakbondsactiviteiten:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties
- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
  - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd

2. Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

## HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

### Artikel 45. 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 tijdelijk 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 voorzover 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 4 van toepassing.

7. Voor de medewerker die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, 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 4 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 blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
- c) 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 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen**

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.
2. De medewerker die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen verliest, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

#### **Artikel 47. Ziektekostenverzekering**

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

#### **Artikel 48. 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 24, lid 2 alsmede over de jaaruitkering en bedraagt 3,5% van deze inkomensbestanddelen, plus voorzover deze inkomensbestanddelen in een kalenderjaar uitgaan boven in 2012 € 58.074 en in 2013 € 59.235, 4% van dit meerdere, met dien verstande dat voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950, in verband met het bepaalde in artikel 48a in plaats van voornoemde 3,5% een premie van 1,5% geldt. Indien sprake is van een vermindering als bedoeld in artikel 45, lid 10 wordt daarmee voorzover deze betrekking heeft op een of meer van vorenbedoelde loonbestanddelen rekening gehouden. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 45, lid 3 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 op het moment dat het inkomensbestanddeel waarover deze is berekend wordt uitbetaald. Het in lid 2 genoemde bedrag wordt daarbij in de loop van een kalenderjaar naar evenredigheid in aanmerking genomen, waarbij voor het bepalen van de evenredigheid de maanden bedoeld in artikel 25, lid 1 geacht worden dubbel te tellen.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar, wordt de bijdrage gerelateerd aan de periode dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

#### **Artikel 48a. Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd**

1. Via de Pre-pensioenspaarregeling DSM Limburg B.V. kunnen medewerkers sparen om het arbeidsproces eerder te verlaten dan de pensioengerechtigde leeftijd. Sparen voor vervroegde uittreding geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het Reglement Pre-pensioenspaarregeling (PPS).

2. Voor de medewerker die op 1 januari 1994 in dienst is, bedraagt de op grond van de Pre-pensioenspaarregeling te betalen premie voor uittreding bij 62 jaar tegen 75% van de laatstvastgestelde PPS-inkomensgrondslag, maximaal 4%.

3. Aan de medewerker die, overeenkomstig de bepalingen van het PPS-reglement daadwerkelijk de daarvoor benodigde premie betaalt, wordt door de werkgever bij uittreding op 62 jarige leeftijd 75% van de laatstvastgestelde PPS-inkomensgrondslag gegarandeerd.

4. De medewerker ontvangt ter ondersteuning van het sparen een maandelijkse uitkering ter hoogte van 1% van het maandinkomen en in de maanden waarin een deel van de jaaruitkering tot uitbetaling komt, tevens een uitkering ter hoogte van 1% van dat deel van de jaaruitkering.

De maandelijkse uitkering wordt per 1 juli 1998 verhoogd van 1% naar 1½% en per 1 juli 1999 van 1½% naar 2%, met dien verstande, dat deze procentuele verhogingen uitsluitend worden toegekend, indien en voorzover de medewerker de met deze verhogingen corresponderende bedragen en daarnaast een bedrag van gelijke omvang meteen op zijn maandinkomen respectievelijk jaaruitkering laat inhouden ter bijschrijving op zijn PPS-saldo.

Met ingang van 1 januari 2006 geldt het bepaalde in dit artikel alleen voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950.

#### **Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling**

***Navolgende bepalingen gelden tot 1 januari 2013. Voor de bepalingen die vanaf 1 januari 2013 van toepassing zijn zie volgende pagina***

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) 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 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 4a. Indien de medewerker vanuit zijn contractueel vrijaf 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 EVT/vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
- 4b. 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 c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
- 4c. De medewerker werkzaam in continudienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voorzover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.
- 4d. Indien het contractueel vrijaf cq. de aanwezigheidsbonus ontoereikend is voor volledige deelname aan de TOR, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken, of desgewenst of zonodig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'. Een negatief saldo op de rekening courant wordt aan het einde van het dienstverband verrekend op basis van het bepaalde in artikel 43 lid 10.
5. Deze regeling is in werking getreden op 1 juli 2005 en wijzigt op 1 januari 2013.



**Met ingang van 1 januari 2013 wordt de tekst van artikel 48b als volgt:**

**Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling**

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) 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 acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een medewerker kan 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 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

4a. Indien de medewerker vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% en maximaal tot 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur per kalenderjaar over maximaal 4 jaren. Periodieke opname van verlof door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

4b. 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 randvoorwaarden gesteld:

- Er dient te allen tijde 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.
- Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur van de medewerker.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
- De medewerker dient 6 maanden voorafgaand aan het einde van de TOR-periode te bepalen of en in welke mate hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van voortzetting zal de feitelijke arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR periode is gebruikt.

4c. De medewerker werkzaam in continudienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voorzover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.

4d. Indien het contractueel vrijaf cq. de aanwezigheidsbonus ontoereikend is voor volledige deelname aan de TOR, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken, of desgewenst of zonodig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'. Een negatief saldo op de rekening courant wordt aan het einde van het dienstverband verrekend op basis van het bepaalde in artikel 43 lid 10.

5. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2013.

## HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

### Artikel 49. Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.
2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
  - voorzover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
    - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
    - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden geveerd;
  - wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden geveerd.
3. 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 desbetreffende Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de CAO zijn deze opgenomen in de artikelen 50 tot en met 54.

### Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38 toegepast:

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 20 tot en met 27 en in artikel 30.
- Vakantie als bedoeld in artikel 41.
- Extra vrije tijd als bedoeld in artikel 42.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 42a.

### Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. De artikelen 28, 33 en 40 zijn niet van toepassing. De toeslagen als geregeld in de artikelen 29, 31, 32 en 34, alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt.
2. Indien de deeltijdmedewerker in enige ploegendienst wordt geplaatst zal door partijen een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in artikel 28 lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. De toeslag wordt geacht te zijn een toeslag als bedoeld in artikel 28.
3. 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, één uur compenserend vrij. Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.  
Op gewerkte meeruren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 32 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge CAO artikel 33.

### Artikel 52. Buitengewoon verlof en brugdag

1. Aan de deeltijdmedewerker kan buitengewoon verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.
2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 44 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof.

3. Op een vastgestelde brugdag wordt aan de deeltijdmedewerker niet tewerkgesteld in continudienst vrijaf gegeven, indien deze valt op een volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag. Indien de brugdag valt op een niet volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag, wordt geen compenserend vrij verleend.

Aan de deeltijdmedewerker die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven tot het aantal van de op de brugdag gewerkte uren. Artikel 39, lid 4 is niet van toepassing.

#### **Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten**

De arbeidsovereenkomst met de medewerker die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38, wordt dienovereenkomstig aangepast.

#### **Artikel 54. Partieel leerplichtigen**

1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 49 tot en met 52 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.

2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan op de dagen waarop hij een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, door de werkgever niet worden verplicht arbeid te verrichten.

## **HOOFDSTUK VII - DIVERSEN**

### **Artikel 55. Proefneming**

Voor de periode waarin er middels proefneming naar wordt gestreefd een betere verhouding tussen werk en welzijn te bereiken, worden de voor de bij de proefneming betrokken medewerkers geldende arbeidsvoorwaarden door partijen nader, zo nodig in afwijking van deze overeenkomst, vastgesteld. Deze bepaling is overeengekomen voor het tijdvak 1 april 2005 tot 1 april 2010.

### **Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau**

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de desbetreffende Ondernemingsraad en/of de Groepsondernemingsraad DSM Limburg B.V. en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie in de Sociale Eenheid DSM Limburg of een onderdeel daarvan; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Over de uitkomsten van het onderzoek wordt overleg gepleegd met de desbetreffende Ondernemingsraad en/of de Groepsondernemingsraad DSM Limburg B.V. onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever ook de vakorganisaties daarover informeren in het kader van de Commissie Extern Overleg DSM Limburg B.V. als bedoeld in artikel 58.

De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de medewerkers vormt een punt van overleg in de desbetreffende Ondernemingsraad en/of de Groepsondernemingsraad DSM Limburg B.V..

### **Artikel 57. Fusie en reorganisatie**

1. Onverminderd de verplichtingen ter zake van een fusie die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever eveneens wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsraad, teneinde hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen om hierdoor de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.

2. Indien van de overwogen maatregelen gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever met de vakorganisaties overleggen over het opstellen van een sociaal plan.

3. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

### **Artikel 58. Commissie Extern Overleg DSM Nederland**

1. Er is een 'Commissie Extern Overleg DSM Nederland hierna genoemd 'CEOD NL'. In de CEOD NL vindt het overleg plaats tussen DSM Nederland (namens de Sociale Eenheden van DSM in Nederland) enerzijds en de vakorganisaties die gewoonlijk partij zijn bij de CAO, zulks ter behartiging van de collectieve belangen van de medewerkers, anderzijds. Een en ander zal geschieden onder erkenning van de eigen verantwoordelijkheden van DSM Nederland enerzijds en deze vakorganisaties anderzijds.

2. De CEOD NL zal functioneren onder erkenning en respectering van het interne overleg. DSM bedrijven in Nederland erkennen en respecteren het belang van het vakbondswerk in hun bedrijven.

In een reglement CEOD NL zal worden vastgelegd de werkwijze alsmede de verhouding tussen de CEOD NL en het interne overleg.

### **Artikel 58a. Vakbondsoverleg**

DSM Limburg B.V. en de vakorganisaties zullen periodiek (ten minste 2x per jaar) met elkaar overleg voeren over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan,

het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

#### **Artikel 59. Bedrijfsrechtspraak**

1. Teneinde voor de oplossing van geschillen aangaande de toepassing van de regelingen betreffende de arbeidsvoorwaarden van DSM Limburg B.V. een eigen rechtsgang ter beschikking te hebben, is een Commissie van Beroep ingesteld.

2. Bedoelde eigen rechtsgang vindt regeling in het Reglement Bedrijfsrechtspraak DSM Limburg B.V., welk reglement de medewerker kan verkrijgen bij personeelszaken.

#### **Artikel 60. Vredesplicht**

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de medewerkers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid alsmede het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

5. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van de regeling inzake extra vrije tijd en van de regelingen inzake continudienst tevens geen staking te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, die beogen wijziging daarin aan te brengen gedurende de looptijd van deze regelingen.

#### **Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen**

De werkgever kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van de medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

#### **Artikel 62. Leemtebepaling**

Bepalingen van de geëindigde collectieve arbeidsovereenkomst blijven op de medewerkers van toepassing voor zover het vervallen van bedoelde overeenkomst een leemte tot gevolg zou hebben die door partijen kennelijk niet is bedoeld.

#### **Artikel 63. Subsidies**

Indien DSM Limburg B.V. gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). DSM Limburg B.V. verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Aldus overeengekomen en in zeventvoud getekend.

Geleen, 11 oktober 2012

DSM Limburg B.V.

FNV Bondgenoten

Vakbond De Unie

Synergo VHP

Vakbond ABW

CNV Vakmensen

**BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN**

**Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 juli 2012**

<b>Salarisschalen</b>	<b>C32</b>	<b>C33</b>	<b>C34</b>	<b>C35</b>	<b>C36</b>	<b>C37</b>	<b>C38</b>	<b>C39</b>	<b>C40</b>	<b>C41</b>
Minimum schaalsalaris	1676	1751	1877	2073	2324	2608	2933	3325	3768	4269
<i>Schaalmidden</i>	<i>1802</i>	<i>1883</i>	<i>2030</i>	<i>2255</i>	<i>2545</i>	<i>2886</i>	<i>3277</i>	<i>3755</i>	<i>4299</i>	<i>4926</i>
te ontwikkelen	1832	1914	2073	2316	2628	3004	3441	3975	4588	5302
norm	1929	2015	2182	2438	2766	3162	3622	4184	4830	5581
zeer goed	2025	2115	2291	2560	2905	3320	3803	4393	5071	5861
excellent	2122	2216	2400	2682	3043	3478	3984	4602	5313	6140

**Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 juli 2013**

<b>Salarisschalen</b>	<b>C32</b>	<b>C33</b>	<b>C34</b>	<b>C35</b>	<b>C36</b>	<b>C37</b>	<b>C38</b>	<b>C39</b>	<b>C40</b>	<b>C41</b>
Minimum schaalsalaris	1693	1769	1896	2093	2347	2634	2962	3358	3806	4311
<i>Schaalmidden</i>	<i>1820</i>	<i>1902</i>	<i>2050</i>	<i>2278</i>	<i>2570</i>	<i>2914</i>	<i>3310</i>	<i>3792</i>	<i>4342</i>	<i>4975</i>
te ontwikkelen	1851	1933	2093	2339	2654	3034	3475	4015	4634	5355
norm	1948	2035	2204	2462	2794	3194	3658	4226	4878	5637
zeer goed	2046	2136	2314	2585	2934	3353	3841	4437	5122	5919
excellent	2143	2238	2424	2708	3073	3513	4024	4648	5366	6201

**BIJLAGE 2 – JAARUITKERING**

**2.A Minimum bedrag van de jaaruitkering als bedoeld in artikel 24**

**Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag**

<b>per 1 juli 2012</b>		in euro		
	waarvan uitbetaald	in mei resp.	november	dagbedrag
voor alle medewerkers	€ 4.837,36	€ 2.418,68	€ 2.418,68	€ 109,94

<b>per 1 juli 2013</b>		in euro		
	waarvan uitbetaald	in mei resp.	november	dagbedrag
voor alle medewerkers	€ 4.885,76	€ 2.442,88	€ 2.442,88	€ 111,04

**2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering**

aantal volle kalendermaanden	gedeelte van het maandinkomen
1	2/12
2	4/12
3	6/12
4	8/12
5	10/12
6	12/12
7	14/12
8	16/12
9	18/12
10	20/12
11	22/12
12	24/12

**2.C. Uitkering/betaling ingevolge artikel 25, lid 4**

Datum indiensttreding	evenredig deel jaarrecht in gedeelte van het maandinkomen	betaling per ultimo		
		mei	november	december
1 januari	24/12	12/12	12/12	
1 februari	22/12	10/12	12/12	
1 maart	20/12	08/12	12/12	
1 april	18/12	06/12	12/12	
1 mei	16/12	04/12	12/12	
1 juni	14/12		12/12	02/12
1 juli	12/12		12/12	
1 augustus	10/12		10/12	
1 september	08/12		08/12	
1 oktober	06/12		06/12	
1 november	04/12		04/12	
1 december	02/12			02/12

## BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING

### Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.

2. *Gereserveerd*

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a) werk van een lagere salarisschaal;
- b) verlies of verlaging van:
  - De toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 28.
  - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.

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

- Het salaris als bedoeld in artikel 20.
- De toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 28.
- De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.
- De gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter h.
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag ingevolge deze regeling.

4b. Het vroeger inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. De toeslagen voor ploegdienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker ten minste drie jaar in dienst is. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegdienst is voldaan aan het vorengestelde.

4d. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 45 lid 10.

### Artikel 2. Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt. Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1, lid 3, letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het salaris als bedoeld in artikel 20.

2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	:	60%	van het verschil,
26 dienstjaren	:	65%	van het verschil,
27 dienstjaren	:	70%	van het verschil,
28 dienstjaren	:	75%	van het verschil,
29 dienstjaren	:	80%	van het verschil,
30 dienstjaren	:	85%	van het verschil,
31 dienstjaren	:	90%	van het verschil,
32 dienstjaren	:	95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	:	100%	van het verschil,

tussen het vroeger en nieuw inkomen

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen



2b. 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 WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip waarop de medewerker voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.

3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de medewerker gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.

3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.

4. 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 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

dienovereenkomstig aangepast.

5. De medewerker die op het tijdstip van verplaatsing 55 jaar of ouder is c.q. 33 of meer dienstjaren heeft vervuld, blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair/administratief gehandhaafd.

### **Artikel 3. Aflopende toeslag**

1. In aanvulling op art. 1, lid 1, van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding reeds bij indiensttreding is overeengekomen.

2. De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger inkomen bedraagt.

3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger inkomen.

Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

3b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

3c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.

4. Het afgebouwde 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 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

## BIJLAGE 4 – 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 ploegdienst als bedoeld in artikel 28;
  - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- c. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.

4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter h, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, 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.

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

- het salaris als bedoeld in artikel 20;
- de toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 28;
- de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- de uitkering ingevolge de WIA.

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. 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.

4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantietoeslag.

5. De toeslagen voor ploegdienst en voor wachtdienst 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. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegdienst is voldaan aan het vorengestelde.

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:

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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

- a. de salarissen en/of
- b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, 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 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 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 Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 45 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsrege-

ling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

3. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voorzover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

#### **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 5 – ROOSTERS 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<sup>1</sup> geldt:

- hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden<sup>2</sup> - 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:*

#### Tweeploegendienst

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

#### Drieploegendienst

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

#### Vijfploegendienst

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

*dan wel*

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
N	-	-	-	M	M	M
M	-	-	O	O	O	-
-	N	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 07.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

<sup>1</sup> Daar waar een DSM-onderneming heeft vastgelegd dat in dagdienst kan worden gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur blijft deze mogelijkheid bestaan.

<sup>2</sup> Per sociale eenheid kan de inhoud van de variabele werktijdenregeling verschillen.

## B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de bevoegde 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 bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
<b>Maximumarbeidstijden <sup>3</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week <sup>4</sup>	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
<b>Minimumrusttijden <sup>5</sup></b>		
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)	
<b>Arbeid op zondag <sup>6</sup></b>		
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.	

<sup>3</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genomen 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.

<sup>6</sup> 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
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.
<b>Nachtarbeid en diensten</b>		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst <sup>7</sup> die eindigt na 2:00 uur	14 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 <sup>8</sup>	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 <sup>9</sup> 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)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 <sup>10+</sup> 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>
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks <sup>11</sup>	7	8
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Pauze<sup>12</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur <sup>13*</sup>  * Uitsluitend bij collectieve regeling
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 bevoegde 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.

### 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
<b>Maximumarbeidstijden<sup>14</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur <sup>15</sup>
Arbeidstijd per week <sup>16</sup>	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 <sup>17</sup> uur per week

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> \*Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

<sup>14</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

<sup>15</sup> Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 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 arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.



Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Maximumarbeidstijden (vervolg)<sup>18</sup></b>		
Arbeidstijd 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 <sup>19</sup> weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
<b>Minimumrusttijden<sup>20</sup></b>		
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 8uur)	
<b>Arbeid op zondag<sup>21</sup></b>		
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
<b>Nachtarbeid en diensten</b>		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst <sup>22</sup> die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

<sup>18</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

<sup>19</sup> Voor deze verlenging moet er tussen partijen op CAO niveau overeenstemming zijn.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

<sup>22</sup> 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Nachtarbeid en diensten (vervolg)</b>		
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten <sup>23</sup>	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 <sup>24</sup> 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 <sup>25</sup> nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks <sup>26</sup>	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
<b>Pauze<sup>27</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur <sup>28*</sup> <i>* Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
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.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> \*Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

### 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 bevoegde 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.

### 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 bevoegde Ondernemingsraad vereist.

#### *Normen*

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Consignatie<sup>29</sup></b>		
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	

<sup>29</sup> 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.

**CAO DSM Limburg B.V.**  
01.07.2012 t/m 31.12.2013

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
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. <sup>30</sup>
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.

<sup>30</sup> Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

