

DSM NeoResins B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 juli 2012 tot en met 31 december 2013



Versie A.11.10.2012

INDEX	<i>Blz.</i>
Contractpartijen	2
Art. 1 Definities	3
Art. 2 Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Art. 3 Algemene verplichtingen van partijen van de vakverenigingen	5
Art. 4 Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Art. 5 Indienstneming en ontslag	6
Art. 6 Dienstrooster en arbeidsduur	7
Art. 7 Functiegroepen en salarisschalen	9
Art. 8 Bijzondere beloningen	11
Art. 9 Zon- en feestdagen	12
Art. 10 Bijzonder verlof	13
Art. 11 Ouderschapsverlof	14
Art. 12 Vakantie	14
Art. 13 Vakantietoeslag	16
Art. 14 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	17
Art. 15 Uitkering bij overlijden	18
Art. 16 Pensioenovereenkomst	18
Art. 17 Disciplinaire maatregelen en schorsing voor onderzoek en/of beraad	18
Art. 18 Gratificatie	19
Art. 19 Collectieve ziektekostenverzekering	20
Art. 20 Bedrijfsreglement	20
Art. 21 Tussentijdse wijzigingen	20
Art. 22 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	20
Bijlagen	
I Functielijst	21
II Salarisschalen	23
III Europees Sociaal Fonds	25
IV Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	26
V Tijdelijke Ouderenregeling	29
VI Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden	31
VII Protocolteksten	39

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DSM NEORESINS

tussen

DSM NeoResins B.V. te Waalwijk

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam,

CNV Vakmensen te Utrecht,

Vakbond de UNIE te Culemborg,

elk als partij ter andere zijde

verklaren hiermee, dat zij na onderling overleg de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn aangegaan geldend voor de periode van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013.

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: DSM NeoResins B.V. te Waalwijk;
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v), waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op of na de zondag;
- f. dienstrooster: de arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- g. normale tijdsduur: het gemiddelde aantal uren per week, de tijdsduur waarin de werknemer normaliter zijn werkzaamheden verricht;
- h. maandsalaris: het salaris als vermeld in bijlage II;
- i. jaarinkomen: de som van de over het kalenderjaar toegekende maandinkomens vermeerderd met de vakantietoeslag en de gratificatie;
- j. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikelen 7 lid 7b resp. 8 lid 2, alsmede de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage IV);
- k. ondernemingsraad (OR): het vertegenwoordigend lichaam als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. BW: Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 - Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die ten doel heeft wijziging aan te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 21 en 22.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met de bepalingen in deze overeenkomst.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever, die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzienhierbij de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage, overeenkomstig de regeling zoals die is overeengekomen tussen de Algemene Werkgevers Vereniging en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en Vakbond De Unie.

7. Indien een vacature ontstaat zal deze worden vervuld, bij voorkeur en zo mogelijk door een reeds in dienst zijnde werknemer. Een vacature voor externe vervulling wordt aangemeld - en na vervulling afgemeld - bij het UWV.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers zal, indien de personeelssamenstelling van de betreffende afdeling de maatschappelijke verhoudingen niet weerspiegelt, getracht worden tot een herstel van het evenwicht te komen, waarbij bijzondere aandacht gegeven zal worden aan kansarme groepen op de arbeidsmarkt.

8. Het verrichten van overwerk zal tot het uiterste worden beperkt; van in enige omvang verricht overwerk zal de OR op de hoogte worden gesteld. Daar waar overwerk noodzakelijk is, zal dit bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten.

9. Over voorgenomen investeringen, die invloed hebben op de werkgelegenheid zal de werkgever aan vakverenigingen informatie verschaffen.

De werkgever zal tevens de vakverenigingen informeren over de algemene situatie en de economische vooruitzichten in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten.

10. Het gebruik maken van uitzendkrachten zal tot het uiterste worden beperkt. Periodiek zal de OR hierover worden geïnformeerd.

11. De werkgever zal, alvorens over te gaan tot verkorte werkweken, inclusief zogenaamde nul-uren weken (zie art. 8 van het BBA), overleg voeren met de vakverenigingen. Indien een vergunning verkregen wordt zal de werkgever niet gehouden zijn salaris door te betalen.

12. In het kader van de werkgelegenheidsafspraken zal de onderneming de vakverenigingen jaarlijks informeren over:

- het aantal werknemers;
- de opbouw per salarisgroep;
- de bijzondere groepen;
- samenstelling van de ploegen;
- deel- en parttime functies.

Verzoeken om in deeltijd arbeid te verrichten zullen waar mogelijk door de werkgever worden gehonoreerd. Een daartoe strekkend schriftelijk verzoek zal door de afdeling Personeel & Organisatie in behandeling worden genomen.

13. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever voordat een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau wordt verleend, indien het vermoeden bestaat, dat daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

14. De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. De werkgever zal in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen, zodat de veiligheid wordt bevorderd en de betreffende wettelijke voorschriften worden uitgevoerd.

15a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- de programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelingssystemen en overwerk.

15b. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad voor het personeel ter inzage beschikbaar gesteld.

16a. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.

16b. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden en waarover vooraf overleg met de werkgever zal zijn, zullen bestaan uit:

1. het toestaan van aankondigingen op daarvoor bestemde publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen. Deze aankondigingen kunnen tijdstip, plaats en aard van de bijeenkomst vermelden;
2. bij onderhandelingen kunnen vakverenigingen zich laten vergezellen door een delegatielid. In de regel is dit de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger;
3. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
4. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
5. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

16c. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers.

16d. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 3 - Algemene verplichtingen van partijen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen, het nakomen van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, geen acties te voeren of te bevorderen, die als doel hebben wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 21 en 22, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van DSM NeoResins, als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
Werknemers van 55 jaar of ouder, die in dagdienst werken, zullen niet worden verplicht in ploegendienst te gaan werken. Ook kunnen werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht worden overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 20.
- 7a. Het is de medewerker 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.
- 7b. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt is het de medewerker verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.

7c. De in lid a bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid b bedoelde bezwaar zal niet worden gemaakt tegen het ontwikkelen van de in lid a bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

7d. De in lid a bedoelde toestemming zal alleen geweigerd worden en het in lid b bedoelde bezwaar zal alleen gemaakt worden op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend; de verleende toestemming kan op zodanige gronden te allen tijde worden ingetrokken.

7e. Het handelen in strijd met het bepaalde in dit artikel kan worden beschouwd als een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 678 van het BW.

7f. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van deze arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de terzake geldende voorschriften te laten keuren, door een arts van de ARBO-dienst resp. UWV.

10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis, als genoemd in artikel 670 lid 5 van het BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.

De werknemer, die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is verplicht daarvan binnen 4 weken na indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 - Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, als bedoeld in artikel 652 en 676 van het BW, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen.

2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd;
- b. voor een bepaalde tijdsduur;
- c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
- d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het BW en in geval van ontslag, tijdens of bij het eindigen van de proeftijd, kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst: door opzegging door werkgever of werknemer. Werkgever en werknemer nemen daarbij artikel 672 van het BW bepaalde termijnen in acht, met dien verstande dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen zodanig kan geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

- b. voor de werknemer voor een bepaalde tijdsduur in dienst: op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- c. voor de werknemer in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden: bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d. voor de werknemer in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week bedraagt.

5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 62 jaar en ouder niet van toepassing.

6. Het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 3 (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d alsmede voor werknemers van 62 jaar en ouder, van dit artikel niet van toepassing.

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

Artikel 6 - Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 36,8 uur per week;
- b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 36,8 uur per week;
- c. een vroeg / laat rooster in de afdelingen Distributiecentrum en Tankverlading dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 36,8 uur per week;
- d. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 36,8 uur per week;
- e. een 5-ploegendienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
- f. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 6.

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

2b. 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.

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

3b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wekelijks van dienst wisselen en een der diensten een middag of ochtenddienst is.

3c. In het vroeg/laat rooster in de afdelingen Distributiecentrum en Tankverlading wordt normaliter op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wekelijks van dienst wisselen en een der diensten aanvangt om 07.00 uur en de andere om 10.30 uur.

3d. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Het rooster wordt in de periode rondom Kerstmis gedurende 9 etmalen onderbroken door een feestdagstop. In verband daarmee bestaan er 6 terugkomdagen,

waarvan er 3 worden aangewend voor vakantie-overbrugging en collectieve training. De overige 3 terugkomstdagen worden gesplitst in 12 blokken van 2 uur die aangewend worden voor werkoverleg. Deze 2-uurs blokken worden ingeroosterd voorafgaand of aansluitend op een gewerkte dienst. Het bepaalde in de leden 6, 7 en 8 van dit artikel is niet van toepassing op de 5-ploegendienst.

Opkomstdagen zullen zo ruim mogelijk van tevoren worden ingeroosterd. Indien er buiten toedoen van de werknemer geen gebruik is gemaakt van alle opkomstdagen, zullen de niet aangewende opkomstdagen aan het einde van het jaar komen te vervallen.

3e. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

5b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen. I pas plaats hebben na overleg met de betrokken werknemer.

6a. De arbeidsduurverkorting (zie lid 1a, b, c en d) wordt gegoten in de vorm van 148 uren.

6b. ADV-rechten ontstaan op basis van het feitelijk aantal gewerkte dagen of diensten. Per werkweek van 40 uren ontstaan 3,2 ADV-uren.

6c. Tijdens arbeidsongeschiktheid ontstaat geen ADV-recht. Alléén indien een verzuimperiode op grond van arbeidsongeschiktheid korter dan 14 aaneengesloten kalenderdagen heeft geduurd worden ADV-rechten niet gekort.

6d. ADV-rechten, dienen op de eerste plaats voor collectief vastgestelde roostervrije dagen gereserveerd te worden.

7. *ADV collectief vastgesteld*

- a. In overleg met de ondernemingsraad kunnen maximaal 6 roostervrije dagen collectief worden vastgesteld.
- b. Indien een niet geconsigneerde werknemer in opdracht van de werkgever, op uitdrukkelijk aangeven van het verantwoordelijke afdelingshoofd, op een collectief vastgestelde roostervrije dag arbeid wordt verricht, dan wordt de ADV-dag beschouwd te zijn opgenomen en ontvangt de werknemer een vervangende vakantie/snipperdag alsmede een toeslag van 0,30% van het maandsalaris per op die dag gewerkt uur.
- c. Indien ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet voldoende ADV-rechten zijn ontstaan om een collectief roostervrije dag te genieten, dan vindt geen verrekening plaats met snipper/vakantiedagen.
- d. Bij arbeidsongeschiktheid op een collectief vastgestelde roostervrije dag bestaat recht op vervangende vrije tijd, indien er al voldoende ADV-rechten ontstaan zijn vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

8. *ADV niet collectief vastgesteld*

- a. Het resterend aantal niet collectief vastgestelde dagen of diensten zal één dag per maand worden ingeroosterd. De werknemer geeft minstens een maand vooraf zijn voorkeur aan.
- b. Een eenmaal ingeroosterde dag vervalt ingeval van arbeidsongeschiktheid.
- c. De medewerker van 58 jaar en ouder die gebruik maakt van de TOR regeling mag de niet collectief vastgestelde dagen of diensten aanwenden om de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon te verkorten.
- d. Indien op verzoek van de werkgever toch arbeid wordt verricht op een ingeroosterde dag wordt deze dag omgezet in een vakantiedag. Eventueel niet ingeroosterde dagen krijgen voor wat betreft de opname het karakter van een vakantiedag.
- e. In individuele gevallen zijn uitzonderingen mogelijk na goedkeuring van de direct leidinggevende en de afdeling P&O.

Artikel 7 - Functiegroepen en salarisschalen

1a. De functies van de werknemer zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

1b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een schaal, die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

1c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

2a. De werknemer die nog onder de leeftijdsschaal valt, ontvangt het maandsalaris, dat met de leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand waarin de verjaardag valt.

2b. De werknemer, die niet onder de leeftijdsschaal valt, ontvangt het maandsalaris, dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat hij na het verlaten van de leeftijdsschaal onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest. Dit noemt men de functiejaarschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.

2c. Bij verlaten van de leeftijdsschaal na 30 juni van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

3a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.

3b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli voorafgaande.

4. Er is een systeem van functioneringsgesprekken en beoordelingen. Wijzigingen daarin worden slechts aangebracht na overleg met de vakverenigingen en met instemming van de ondernemingsraad.

5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke functiegroep en salarisschaal.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal diensten, waarin volledig is waargenomen. De toeslag bedraagt het verschil tussen de betrokken functiesalarissen bij 0 functiejaren.

6. Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer, die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen en zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
- c. In geval van bevordering op basis van het vacaturebeleid ter vulling van een vastgestelde en goedgekeurde vacature op of na 1 juli, vindt de toekenning van de functiejaarsverhoging één jaar later plaats dan per eerstvolgende 1 januari.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
De verlaging van het maandsalaris bedraagt het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen en zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst blijft gedurende 3 maanden in zijn salarisgroep ingedeeld, met dien

verstande dat in die periode geen functiejaar-verhoging zal worden toegekend. Indien geen andere in dezelfde salarisgroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de werknemer vervolgens met ingang van de 4e maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Via inschaling wordt dan een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een waardeverte personeelike toeslag, welke geen deel uitmaakt van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt deze toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorts vindt, ter gelegenheid van de initiële verhogingen, afbouw plaats van deze personeelike toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het maandsalaris bij 0 functiejaren.

Voor de werknemer met ten minste 10 jaar dienstverband zal, nadat hij de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, de personeelike toeslag of het eventuele restant ervan, niet meer worden afgebouwd.

8. Uitvoeringsbepaling

Indien de werknemer op grond van formeel vastgestelde medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten resp. andere verzekeringen, de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 7 onder b, op overeenkomstige wijze van toepassing.

9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

10. Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 letter i 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.

11. Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de functieclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

- a. De werknemer maakt schriftelijk zijn bezwaar kenbaar bij zijn afdelingsmanager. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten zoals b.v. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste formulering te worden ondersteund. De afdelingsmanager bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar en zal hierop binnen 6 weken antwoord geven. De afdelingsmanager kan een adhoc commissie samenstellen die, samen met hem, de klacht onderzoekt en op basis daarvan een uitspraak doet. Afhankelijk van de inhoud van het bezwaar kan aan een ORBA functieclassificatiedeskundige of aan een functionaris van de afdeling P&O gevraagd worden, zitting te nemen in deze commissie.
- b. Wanneer naar het oordeel van de betrokkene werknemer niet voldoende wordt tegemoet gekomen aan zijn bezwaren, kan hij in beroep gaan bij de beroepscommissie. Deze bestaat uit de algemeen directeur en twee niet voor de betrokken afdeling verantwoordelijke stafleden. Deze beroepscommissie doet, eveneens binnen 6 weken een bindende uitspraak.
- c. Indien bovenstaande procedure niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan deze zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging of een functiedeskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de werkgever en van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

Artikel 8 - Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de
- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| 5-ploegendienst | : 30% van het maandsalaris, |
| 3-ploegendienst | : 22% van het maandsalaris, |
| 2-ploegendienst | : 13,5% van het maandsalaris, |
| Vroeg / Laat | : 7,5% van het maandsalaris*. |
- * m.i.v. 01.04.2011 bedraagt de toeslag 3,75% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt.
- c. De werknemer in dagdienst, die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invalt, wordt in die maand beloond volgens het in lid 3 van dit artikel bepaalde. De werknemer die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.
- d. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, ontvangt een toeslag. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil in beloning tussen de beide dienstroosters, en is afhankelijk van de periode waarin in ploegendienst is gewerkt:
- | | |
|---------------------------|---|
| Indien meer dan 3 maanden | : 100% gedurende de lopende maand. |
| Indien meer dan 6 maanden | : 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand. |
| Indien meer dan 3 jaar | : 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden;
40% gedurende 1 maand;
20% gedurende 1 maand. |
| Indien meer dan 5 jaar | : 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
80% gedurende 4 maanden;
60% gedurende 4 maanden;
40% gedurende 3 maanden;
20% gedurende 3 maanden. |

Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing, wordt het geldbedrag aan ploegentoeslag niet afgebouwd.

- e. Werknemers in 3-ploegendienst geboren voor 01-05-1949 die de leeftijd van 55 jaar bereiken, zullen voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de in hun dienstrooster voorkomende nachtdiensten om te zetten in andersoortige diensten met behoud van ploegentoeslag.

3. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever volgens het geldende dienstrooster langer dan 8 uur wordt gewerkt (overwerk), geldt de volgende regeling:

- De beloning voor bovenbedoelde uren bedraagt per uur in percentages van het maandsalaris:

▪ voor uren op maandag 00.00 uur t/m vrijdag 23.00 uur	: 0,91%;
▪ voor uren op vrijdag 23.00 uur t/m zaterdag 07.00 uur	: 1,22%;
▪ voor uren op zaterdag 07.00 uur t/m zaterdag 14.00 uur	: 0,91%;
▪ voor uren op zaterdag 14.00 uur t/m zondag 24.00 uur	: 1,22%;
▪ voor uren op feestdagen	: 1,83%.
- Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd dient deze binnen 60 dagen te worden opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,61 % per uur. De bijzondere beloning voor overwerk kan niet worden gecompenseerd in vrije tijd.
- Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het normale dagdienstrooster (zie artikel 6.3a), zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden, bedraagt de beloning per uur 0,91% van het maandsalaris.

- Indien in opdracht van de werkgever door een medewerker in ploegendienst wordt gewerkt in een andere dienst dan zijn dienstrooster aangeeft, ontvangt hij hiervoor, een sprongtoeslag van 1½% van het maandsalaris, per wisseling, niet zijnde een overplaatsing.
 - Extra rusttijd, die door overwerk noodzakelijk is, zal tot een maximum van een half uur als overwerk worden uitbetaald.
4. *Vergoeding van consignatie en extra opkomst*
- De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag het volgende percentage van het maandsalaris:
 - op maandag t/m vrijdag : 1,0%;
 - op zaterdagen en zondagen : 2,0%;
 - en op feestdagen : 2,5%.
 - De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt het volgende percentage van het maandsalaris:
 - op maandag t/m vrijdag : 1,0%;
 - op zaterdag : 1,5%;
 - en op zon- en feestdagen : 2,0%.
 - Bij consignatie tijdens een collectief vastgestelde ADV-dag bedraagt de consignatievergoeding 2% per dag van het maandsalaris.
Bij daadwerkelijk opkomen wordt een vergoeding voor een extra reis toegekend van 1,5% van het maandsalaris. De bedoelde collectieve ADV-dag wordt daarmee geacht te zijn opgenomen.
De, ten gevolge van consignatie of op verzoek van de werkgever, daadwerkelijk gewerkte uren op de bedoelde collectieve ADV-dag, worden gecompenseerd door het toekennen van een halve c.q. een hele snipperdag, waarbij een afronding plaatsvindt naar 4 uren ten gunste van de werknemer.
5. Werknemers ingedeeld in de 5-ploegendienst die in opdracht van de werkgever werken op hun roostervrije dag ontvangen hiervoor per uur in afwijking van het in lid 3 bepaalde de navolgende percentages van het maandsalaris:
- 1,22% voor uren op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,53% voor uren op zaterdag en zondag;
 - 2,44% voor uren op feestdagen.
- Indien voor deze uren compenserende vrije tijd wordt opgenomen worden bovenstaande percentages verminderd met:
- 0,61% voor opname op maandag tot en met vrijdag;
 - 0,92% voor opname op zaterdag en zondag;
 - 1,83% voor opname op feestdagen.

Artikel 9 - Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. In de 5-ploegendienst zal op feestdagen met de minimum bezetting gewerkt worden.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verricht, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 0,61% van zijn maandsalaris, per op die feestdag gewerkt uur. Deze toeslag kan niet omgezet worden in vrije tijd.

Artikel 10 - Bijzonder verlof

In afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. Bij de hieronder aangegeven, bijzondere gebeurtenissen is de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. De werknemer zal, waar mogelijk, ten minste een dag van tevoren de werkgever op de hoogte stellen en het verlof gebruiken voor het bijwonen van de gebeurtenis of plechtigheid.
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis van de echtgenoot, echtgenote, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij het overlijden en de dag van de begrafenis van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer, of een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster of andere bloed- of aanverwanten;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenoot, echtgenote, zwager, schoonzuster;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de betreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden;
 - e. gedurende twee dagen bij het huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende één dag bij het huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote, als kraamverlof;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag bij 12½-, 25-, 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van ouders of schoonouders van de werknemer en bij 40- of 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
 - j. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - k. gedurende één dag bij de priesterwijding van een zoon of bevestiging als predikant van broer of zwager, bij de grote professie en inwijding als diacones van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - l. bij verhuizing maximaal één dag per jaar;
 - m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - n. de werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een der hier bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend;
 - o. eenmalig aan de werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 dagen, voor deelname aan een cursus of bijeenkomst die dient als voorbereiding op de aanstaande pensionering.
3. De bepalingen van artikel 10 lid 2 zullen worden toegepast in situaties, waarin sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijktens het bevolkingsregister de partners ten minste twee jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
4. Op andere dan christelijke feestdagen zal er naar gestreefd worden, medewerkers op hun religieuze feestdagen in staat te stellen vrijaf te nemen. Indien dat mogelijk blijkt, maar hun

vakantiesaldo daartoe niet toereikend, zal in een dergelijke situatie onbetaald verlof worden toegestaan.

5. In het kader van employability wordt een recht toegekend op 4 dagen scholing, gekoppeld aan de bestaande studiekostenregeling.

Artikel 11 - Ouderschapsverlof

Boven de voorwaarden, zoals geregeld in artikel 644 van het BW, zal de pensioenopbouw gedurende de ouderschapsverlofperiode desgewenst worden gecontinueerd.

Bij WAO/WIA-aanspraken gedurende deze ouderschapsperiode zullen de oorspronkelijke inkomenscomponenten onverkort worden toegepast bij de bepaling van het WAO/WIA-uitkeringsniveau.

Artikel 12 - Vakantie

12a. Aantal vakantie-uren

12a.1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 160 vakantie-uren met behoud van salaris.

12a.2. Het aantal vakantie-uren wordt, wanneer de werknemer de desbetreffende leeftijd heeft bereikt, als volgt verhoogd

<16 jaar	40 uren
16 jaar	56 uren
17 jaar	48 uren
17-45	40 uren
45 -50	48 uren
50-55	56 uren
55-60	64 uren
60-AOW	88 uren

12a.3 De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

12a.4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

De werknemer dient bij aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

12b. Opname vakantie-uren

12b.1. Aaneengesloten vakantie

1. Van de in artikel 12a.1 en 12a.2 genoemde vakantie-uren zullen als regel 10 dagen en op verzoek 15 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
2. Het tijdvak, waarbinnen de aaneengesloten vakantie valt, wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de Ondernemingsraad.
Als regel zal de aangesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten.
3. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
4. In geval een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-rechten zonder behoud van salaris, als bedoeld in lid 12a.4 van dit artikel, voldoende zijn voor in sub 2 en 3 bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen dat hij:

1. In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub 2 en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie zonder behoud van salaris op te nemen, of
 4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
5. Medewerkers ingedeeld in een 5-ploegdienstrooster kunnen maximaal 24 uur opnemen in blokken van 2 uur.

12b.2. *Vakantie-uren*

De werknemer kan de vakantie-uren opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

12b.3. *Niet opgenomen vakantie-uren*

Indien vakantie-uren niet vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal genieten.

12b.4. *Verjaring*

Vakantierechten, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.

12b.5. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW vervallen vakantie-uren als bedoeld in artikel 12a.1 en artikel 12a.2 niet. Het bepaalde in artikel 7:642 BW is onverminderd van toepassing zowel met betrekking tot de vakantie-uren als bedoeld in artikel 12a.1 als in artikel 12a.2.

12c. Opbouw vakantie-uren tijdens perioden van niet werken

12c.1 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

12c.2. Indien de medewerker tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht dan,

- gaat de opbouw van vakantierechten als bedoeld in artikel 12a.1 onverkort door
- gaat de opbouw van vakantierechten als bedoeld in artikel 12a.2 uitsluitend door over de laatste 6 maanden van ziekte/arbeitsongeschiktheid, waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

12c.3. De werknemer bouwt wel vakantie-uren op als bedoeld in artikel 12a.1 indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- c. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst (short-time);
- f. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof).

12c.4. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 12c.2 in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

12c.5. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in 12a.3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

12d. Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

12d.1. De verworven vakantierechten in de onder 12c.3 onder a, b en f genoemde gevallen vervallen, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

12d.2.

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst, anders dan bedoeld in artikel 5 lid 7 van deze CAO, zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt overeenkomstig lid b met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van salaris blijkt dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12e. Overige bepalingen met betrekking tot vakantie

12e.1. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

12e.2. *Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*

- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de werknemer over die dagen een uitkering terzake van ziekte heeft ontvangen.
- b. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
- c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12e.3. *Vervangende schadevergoeding*

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen, behoudens in het in lid 10 bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12e.4. *Uitvoeringsbepalingen*

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens ingeval van overmacht de aanvraag voor vakantiedagen een bepaalde termijn voor de gewenste aanvangsdatum vakantie moet indienen.

Artikel 13 - Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt in de maand mei van het desbetreffende vakantiejaar, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% over 12 maal het maandinkomen.

In verband met mogelijke aanpassingen van het maandinkomen gedurende het jaar vindt zonodig tegen het einde van het vakantiejaar een afrekening plaats.

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

2. De werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Indien voor een werknemer gedurende het vakantiejaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 14 - Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.

Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn reïntegratie.

3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto inkomen bij arbeidsongeschiktheid gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken, gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken, gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken.

4. Indien de medewerker gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de medewerker gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.

5. De medewerker, die om medische redenen minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt – naast, indien en voor zover van toepassing, de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zonodig) 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 Compensatie-regeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage IV, van toepassing.

7. Voor de medewerker die, om medische redenen zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage IV, van toepassing.

8. Indien de medewerker als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de medewerker deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.

9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de medewerker zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.

10. Indien een medewerker een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:

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

Artikel 15 - Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, respectievelijk de WIA, Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden; artikel 10 lid 3 is overeenkomstig van toepassing.
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met verdiensten, zoals ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Artikel 16 - 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 1, evenals over de uitkering ingevolge de WIA en over de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 13 en de gratificatieregeling als bedoeld in artikel 18 en bedraagt 7,5% van deze inkomensbestanddelen, voorzover deze in het kalenderjaar uitgaan boven het bedrag van de franchise, zoals opgenomen in het in lid 1 bedoelde pensioenreglement. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 14, lid 3, 4 en 5 sprake is van loondoorbetaling is de pensioenbijdrage verschuldigd over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.

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

Artikel 17 - Disciplinaire maatregelen en schorsing voor onderzoek en/of beraad

17.1. Opleggen disciplinaire maatregel

De werkgever kan de medewerker die zijn verplichtingen jegens de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt of zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, een disciplinaire maatregel opleggen.

17.2. 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 zodanig laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat een van de maatregelen als bedoeld in artikel 3 sub b tot en met g kan worden toegepast.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene medegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zoveel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven diensten betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek aan de medewerker medegedeeld, in voorkomende gevallen gelijktijdig met het besluit zoals bedoeld in artikel 4.

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 de medewerker schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

17.3. *Disciplinaire maatregelen*

1. De disciplinaire maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. een schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van het verlof waarop de medewerker in het lopende of daaropvolgende kalenderjaar aanspraak heeft met ten hoogste vijf dagen;
 - c. onthouding van een periodieke salarisverhoging voor ten hoogste twee opeenvolgende kalenderjaren;
 - d. terugzetting respectievelijk overplaatsing in een lagere functie voor bepaalde tijd (voor ten hoogste twee jaren) of onbepaalde tijd, met of zonder terugzetting in salarisschaal en/of met of zonder vermindering van salaris;
 - e. schorsing in de uitoefening van de werkzaamheden van medewerker voor een bepaalde tijd met een maximum van 7 diensten, al dan niet met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris;
 - f. ontslag, al dan niet op staande voet;
 - g. een combinatie van bovenstaande maatregelen sub b t/m f.
2. De hierboven onder b tot en met f genoemde maatregelen kunnen voorwaardelijk worden opgelegd. Als de medewerker binnen een termijn van ten hoogste drie jaren opnieuw een handeling verricht of nalaat op grond waarvan de werkgever een disciplinaire maatregel kan opleggen of hij niet voldoet aan de bij de oplegging van de maatregel gestelde bijzondere voorwaarden, wordt de maatregel uitgevoerd.

17.4. *Verweer en verantwoording*

1. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de medewerker in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden ten overstaan van de werkgever of ten overstaan van een door de werkgever aangewezen vertegenwoordiger. De medewerker kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. De verantwoording vindt plaats uiterlijk binnen tien werkdagen nadat het voorval en/of gedrag heeft plaatsgevonden respectievelijk de werkgever daarvan kennis heeft genomen. Op verzoek van de medewerker kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Van een mondelinge verantwoording wordt ter plaatse een schriftelijk verslag opgemaakt dat na (voor)lezing direct door de medewerker en degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording heeft plaatsgevonden, wordt ondertekend. Een afschrift van het verslag wordt overhandigd en/of per aangetekende post aan de medewerker verzonden.
3. Op zijn verzoek worden de medewerker en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de bescheiden, welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter daarvan, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.

17.5. *Kennisgeving*

Van het besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel, dat met redenen is omkleed, wordt zo spoedig mogelijk en tegen ontvangstbewijs aan de medewerker een afschrift verstrekt. In het besluit wordt tevens medegedeeld op welke wijze en binnen welke termijn bezwaar resp. beroep openstaat.

17.6. *Uitvoering voorwaardelijk opgelegde disciplinaire maatregel*

De artikelen 3 en 4 zijn van overeenkomstige toepassing als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog ten uitvoer wordt gelegd.

17.7. *Tenuitvoerlegging disciplinaire maatregel*

Een disciplinaire maatregel wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij opleggen van de maatregel onmiddellijke tenuitvoerlegging is bepaald.

Artikel 18 - Gratificatie

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, wordt in de maand december een gratificatie gegeven ten bedrage van 8,33 % over 12 maal het maandinkomen.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de gratificatie naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

3. Indien voor een werknemer gedurende het lopende kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de gratificatie hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 19 - Collectieve ziektekostenverzekering

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

Artikel 20 - Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad een bedrijfsreglement in te voeren, waarin aanvullende regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf kunnen worden opgenomen.

Artikel 21 - Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. Ingeval tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22 - Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2012 en eindigt, zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 december 2013.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud getekend.

Waalwijk, 11 oktober 2012

DSM NeoResins B.V. te Waalwijk

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

Vakbond De Unie te Culemborg

BIJLAGE I - FUNCTIELIJST

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor DSM NeoResins

Aan de onderstaande indeling liggen ten grondslag de door/of namens het Organisatiebureau van de Algemene Werkgevers Vereniging uitgebrachte functieclassificatie-rapporten.

Functierangschikingslijst DSM NeoResins

Orba 1	--
Orba 2	--
Orba 3	Operator 3
Orba 4	Telefoniste – Receptioniste Medewerker Office Support Assistent Monsterafdeling Operator 4 Operator Distribution Centre Operator Intern Vervoer Operator Intern Vervoer (3-ploegen) Monteur 4 Bewakingsbeambte Administratief Medewerkster/Typiste
Orba 5	Medewerker Customer Service Operator 5 Monteur 5 Magazijnbediende Hoofd Huishoudelijke Dienst Lab Assistant R&T Lab Assistant Application
Orba 6	Administratief Medewerker Sample Department Documentalist Operator Energievoorziening & Waterzuivering Operator 6 Operator 6 Storage Operator 6 Inweegafdeling Monteur 6 Documentalist (site integrity) Lab Assistant Analytical Pilot Plant Operator Medewerker Financial Account. Dpt. - Crediteuren Beheer Medewerker Financial Accounting Dpt. Afdelingssecretaresse Afdelingssecretaresse P&O
Orba 7	Assistant Purchasing Senior Medewerker Customer Service Plant Planner In Process & Quality Control Technician Operator 7 Monteur 7 Mechanisch Monteur 7 E&I Magazijnbeheerder M&E Assistant Safety Lab Technician Analytical Lab Technician R&T

BIJLAGE I – FUNCTIELIJST (vervolg)

- Orba 7 Lab Technician Application
(vervolg) Medewerker Cost Accounting
 Personeelsadministrateur
 Communications Assistant
 Secretaresse
- Orba 8 Projects Assistant
 Assistant Safety/Brandweercommandant
 Administrateur R&T
 Salarisadministrateur
 Medew. Financial Accounting Dpt. -
 Salaris Administrateur
 Assistant Cost Accounting
 Translator

BIJLAGE II - SALARISSCHALEN

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor DSM NeoResins

Vanaf 1 juli 2012

Salarisschalen inclusief een verhoging van 2%

Leeftijdschaal

	%	I 0-30	II 30.5 -50	III 50.5 -70	IV 70.5 -90	V 90.5 -110	VI 110.5 -130	VII 130.5 -150	VIII 150.5 -170	IX	X
16 jaar	48	914	942	970	1009						
17 jaar	55	1047	1080	1112	1157	1208					
18 jaar	64	1218	1257	1293	1345	1406	1473				
19 jaar	73	1389	1433	1475	1535	1603	1680	1771			
20 jaar	82	1561	1611	1656	1724	1800	1887	1989	2140		
21 jaar	91	1732	1787	1839	1914	1998	2094	2207	2375		
22 jaar	93		1826	1879	1955	2042	2140	2256	2427		
23 jaar	95					2086	2186	2304	2479		
24 jaar	98							2377	2557		

Functiejarenschaal

	22 (1)	23 (2)	23 (3)	23 (4)	24 (5)	24 (6)	25 (7)	25 (8)	25 (9)	26 (10)
0	1903	1964	2021	2102	2196	2301	2426	2609	2893	3205
1	1935	2002	2066	2141	2238	2350	2474	2661	2954	3275
2	1965	2042	2103	2179	2284	2393	2521	2714	3014	3345
3	2002	2080	2141	2224	2322	2437	2568	2763	3076	3416
4	2040	2119	2179	2265	2366	2483	2617	2815	3137	3487
5	2040	2161	2223	2301	2406	2528	2661	2869	3198	3557
6	2040	2161	2259	2344	2445	2571	2712	2920	3259	3627
7	2078	2161	2259	2382	2488	2617	2760	2972	3319	3699
8	2078	2200	2259	2382	2488	2661	2810	3023	3379	3769
9	2078	2200	2298	2382	2488	2661	2854	3073	3440	3839
10	2114	2200	2298	2419	2532	2661	2854	3127	3502	3910
11		2239	2298	2419	2532	2700	2854	3127	3563	3981
12			2337	2419	2532	2700	2896	3127	3563	4049
13				2457	2574	2700	2896	3178	3563	4049
14						2777	2896	3178	3621	4049
15							3011	3178	3621	4117
16								3300	3621	4117
17									3759	4117
18										4274

BIJLAGE II - SALARISSCHALEN

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor DSM NeoResins

Vanaf 1 juli 2013

Salarisschalen inclusief een verhoging van 1%

Leeftijdschaal

	%	I 0-30	II 30.5 -50	III 50.5 -70	IV 70.5 -90	V 90.5 -110	VI 110.5 -130	VII 130.5 -150	VIII 150.5 -170	IX	X
16 jaar	48	923	952	980	1019						
17 jaar	55	1057	1091	1123	1168	1220					
18 jaar	64	1230	1269	1306	1359	1420	1488				
19 jaar	73	1403	1447	1490	1550	1619	1697	1788			
20 jaar	82	1576	1627	1673	1741	1818	1906	2009	2161		
21 jaar	91	1749	1805	1857	1933	2018	2115	2229	2398		
22 jaar	93		1844	1898	1975	2062	2161	2279	2451		
23 jaar	95					2107	2208	2327	2503		
24 jaar	98							2400	2583		

Functiejarenschaal

	22 (1)	23 (2)	23 (3)	23 (4)	24 (5)	24 (6)	25 (7)	25 (8)	25 (9)	26 (10)
0	1922	1983	2041	2123	2218	2324	2450	2635	2922	3237
1	1954	2022	2086	2162	2260	2374	2498	2688	2983	3308
2	1984	2062	2124	2201	2307	2417	2547	2741	3044	3378
3	2022	2101	2162	2246	2345	2461	2594	2791	3107	3450
4	2060	2140	2201	2288	2390	2508	2643	2843	3168	3522
5	2060	2183	2245	2324	2430	2553	2688	2898	3230	3592
6	2060	2183	2282	2367	2469	2597	2739	2949	3291	3663
7	2099	2183	2282	2406	2513	2643	2788	3002	3352	3736
8	2099	2222	2282	2406	2513	2688	2838	3054	3413	3807
9	2099	2222	2321	2406	2513	2688	2882	3104	3475	3878
10	2136	2222	2321	2444	2557	2688	2882	3159	3537	3949
11		2261	2321	2444	2557	2727	2882	3159	3598	4021
12			2360	2444	2557	2727	2925	3159	3598	4090
13				2482	2600	2727	2925	3210	3598	4090
14						2805	2925	3210	3657	4090
15							3041	3210	3657	4158
16								3333	3657	4158
17									3796	4158
18										4317

BIJLAGE III - EUROPEES SOCIAAL FONDS

Indien DSM NeoResins gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP).

DSM NeoResins verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

BIJLAGE IV - COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1 - Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van: de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 8;
 - c. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 1, 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 schaalsalaris als bedoeld in artikel 1;
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 8;
 - 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 ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 - De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantietoeslag – zodanig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.
 2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.
4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.

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

Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.

5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de salarissen en/of de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 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 maanden
10 t/m 14	24 maanden
15 t/m 19	36 maanden
20 t/m 24	48 maanden
25 t/m 29	60 maanden
30 t/m 32	72 maanden
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.

3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de medewerker desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 - Overgangsregelingen

1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de CAO zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

2. Voor de medewerker geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 14 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de regeling zoals deze gold op 29 december 2005. (CAO 2005-2006)

3. De medewerkers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 7lid 7a en b en 8 lid 2 d en e van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

Artikel 5 - Inwerkingtreding

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

BIJLAGE V - TIJDELIJKE OUDERENREGELING (TOR)

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

1. De Tijdelijke Ouderenregeling(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 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de medewerker vanuit zijn verloftegoed zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen(gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) TOR-verlof toegekend. Periodieke opname van vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker.
Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient sprake te zijn van periodiciteit met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
6. Deze regeling wijzigt per 1 januari 2013.

BIJLAGE V - TIJDELIJKE OUDERENREGELING (TOR) *vervolg*

Met ingang van 1 januari 2013 luiden de TOR-bepalingen als volgt:

1. De Tijdelijke Ouderenregeling(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 acht jaar, echter tot maximaal de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag, waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de medewerker vanuit zijn 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 vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient sprake te zijn van periodiciteit met een maximum periode van twee weken.
 - 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. 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.
 - 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 arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR periode is gebruik gemaakt.
6. Deze regeling treedt op 1 januari 2013 in werking.

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

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Ingevolge dit dienstrooster¹ 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 werktijden² - 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	-	-	-	-

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.

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtendienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

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

² 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ³		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ⁴	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ⁵		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁶		
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.	

³ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁷ 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 ⁸	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 ⁹ 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 ^{10*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹¹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

¹⁰ 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.

¹¹ 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
Pauze¹²		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{13*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

1. 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
Maximumarbeidstijden¹⁴		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹⁵
Arbeidstijd per week ¹⁶	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁷ uur per week

¹² 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.

¹³ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

¹⁴ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹⁵ 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.

¹⁶ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

¹⁷ 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
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 ¹⁸ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹⁹		
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)	
Arbeid op zondag²⁰		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²¹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²²	48 uur	46 uur

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

¹⁹ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven 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.

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

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

²² Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²³ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²⁴ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²⁵	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁶		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{27*} <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.

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.

Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

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

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

²⁵ Een 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.

²⁶ 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.

²⁷ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

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
Consignatie²⁸		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur

²⁸ 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
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. ²⁹
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.

²⁹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.
Pagina 38 | Versie A.11.10.2012

BIJLAGE VII - PROTOCOLTEKSTEN

1. Werkgelegenheid

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.

2. Fiscale vergoeding reiskosten

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

3. Beloningsbeleid

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-leeftijdsgebonden '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.

4. 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 uitdientstreding, arbeidsongeschiktheid, etc.).

5. Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden

De medewerker heeft de mogelijkheid om maximaal 5 verlofdagen per kalenderjaar te kopen of te verkopen.

Per 1 januari 2008 wordt de mogelijkheid geboden om verlofdagen die in het afgelopen kalenderjaar niet zijn opgenomen bij te schrijven op de rekening courant onder voorwaarde dat operationele ondersteuning per die datum hiervoor beschikbaar is.

6. 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.

7. 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 bedrijfsresultaat + afschrijving op goodwill in procenten van het geïnvesteerd vermogen minus goodwill

bij een ratio < 9% : 0
bij een ratio van 9 - 25% : 40 + 10 (ratio - 9%-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.

8. Boven CAO-ers

DSM NeoResins zal met Vakbond De Unie separaat nader van gedachten te wisselen over de wijze waarop de arbeidsvoorwaardenvorming voor boven CAO-ers tot stand komt.

9. Raam Sociaal Plan

De studieafpraak om te komen tot een algemene DSM regeling die beter aansluit op de eisen van de toekomst zal in de komende CAO periode worden ingevuld.

Het vigerende Sociaal Plan DSM Resins B.V. en DSM NeoResins B.V. blijft gedurende de looptijd van de CAO van kracht met dien verstande dat partijen tussentijds in overleg treden over de noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in onderdelen van het desbetreffende sociale plan en annexe documenten, die vanwege vóór de einddatum inwerking tredende wet-/regelgeving aanpassing behoeven.

10. Vakbondscontributie

De verrekening van de vakbondscontributie over het voorafgaande kalenderjaar is jaarlijks in de maand maart.

11. Werkgelegenheidsprojecten

In het periodiek overleg zullen de vakorganisaties op verzoek worden geïnformeerd over initiatieven waaronder begrepen de Process Class en het stagebeleid. Er zal aandacht worden geschonken aan de wijze waarop de uitvoering plaatsvindt respectievelijk verbetering mogelijk is.

12. Beloning

Eenmalige uitkering

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% over 13,96 x het maandinkomen van de maand januari.

13. Career Management

Per 1-1-2014 zal het Career Management Systeem ook voor de salarisgroepen C38 (of vergelijkbare niveaus) en lager worden ingevoerd.

Career Management Online (CMO) is noodzakelijk voor de uitvoering van Duurzame Inzetbaarheid en de uitvoering van de resultaatbeloning.

De verbeterpunten aangevuld met de aandachtspunten die voortvloeien uit de gehouden evaluatie van Career Management, zullen de komende periode worden uitgewerkt in een verbeterplan. Dit plan 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 de wijze waarop de vertaling naar de groepen C38 (of vergelijkbare niveaus) 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.

14. Stages / Wajong

DSM in Nederland zegt toe gedurende de contractperiode tenminste 250 stageplaatsen in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de diverse bedrijfsonderdelen 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.

15. 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 lokatie in het lokale vakbondsoverleg worden geagendeerd.

16. Diversen

WGA-premie

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

Indexeringen.

De BHV en Brandweer vergoedingen worden geïndexeerd met de CAO stijgingen.

