

DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V.
DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 juli 2012 tot en met 31 december 2013



INDEX	Blz.
Hoofdstuk I - Algemene bepalingen	
Art. 1 Toepasselijkheid der overeenkomst	4
Art. 2 Omschrijving en definities	4
Art. 3 Algemene verplichtingen van partijen	4
Art. 4 Periodiek overleg	6
Art. 5 Geschillen	6
Art. 6 Wijziging van de overeenkomst	6
Art. 7 Duur der overeenkomst en opzegging	6
Hoofdstuk II - Arbeidsvoorwaarden Algemeen deel	
Art. 8 Aanneming van personeel	7
Art. 9 Geheimhouding	7
Art. 10 Verhuizing	7
Art. 11 Arbeid voor derden	7
Art. 12 Bekendmaking	8
Art. 13 Disciplinaire maatregelen	8
Art. 14 Pensioenregeling	9
Art. 14A Prepensioenregeling geldend tot 1 januari 2006	10
Art. 15 Eind van het dienstverband	10
Hoofdstuk III - Arbeidsvoorwaarden Werktijden	
Art. 16 Omschrijvingen	11
Art. 17 Bijzondere werktijdbepalingen	12
Art. 18 Werk op afwijkende tijden	12
Art. 19 Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen	13
Hoofdstuk IV - Arbeidsvoorwaarden Beloning	
Art. 20 Functiegroepen en salarisgroep	14
Art. 21 Salarissen	15
Art. 22 Salarisschalen voor werknemer ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 10	15
Art. 23 Dienstroostertoeslag	15
Art. 24 Beloning voor werk op afwijkende tijden, voor werk op feestdagen en voor werk op feestdagen en werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	18
Art. 25 Beloning voor werk op afwijkende tijden	18
Art. 26 Beloning voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	20
Art. 27 Dienstjuitkering en extra beloning	21
Art. 28 Vakantietoeslag	21
Art. 29 Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU)	21
Art. 29A Resultaatbeloning	22
Hoofdstuk V - Arbeidsvoorwaarden Afwezigheid	
Art. 30 Omschrijvingen	23
Art. 31 Arbeidsongeschiktheid	23
Art. 32 Bijzonder verlof	24
Art. 33 Scholing en vorming	25
Art. 34 Partieel leerplichtigen	26
Art. 35 Vakantie	26
Art. 36 Verlof	28

	<i>Blz.</i>
Hoofdstuk VI - Overige arbeidsvoorwaardelijke bepalingen	
Art. 37 Optieregeling	30
Art. 38 Gereserveerd	30
Art. 39 Ziektekostenverzekering	30
Art. 40 Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) geldig t/m 31.12.2012	30
Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) per 01.01.2013	31
Bijlagen	
1 Overzicht functies en indelingen	33
2 Subsidies Europees Sociaal Fonds	35
3 Tegemoetkoming en vergoeding bij vast dagelijks heen en weer reizen	36
4 Salarisschema	
▪ Per 01-07-2012	37
▪ Per 01-07-2013	38
5 Compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid	39
6 Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden	42
7 Protocol	50

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
DSM ENGINEERING PLASTICS (EMMEN) B.V. en DSM ADVANCED POLYESTER (EMMEN) B.V.**

De ondergetekenden

DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. en DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten

de CNV Vakmensen

Synergo VHP

elk als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan waarvan de tekst luidt als hierna opgenomen.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Toepasselijkheid der overeenkomst

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op het personeel in dienst van DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. en DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V., werkzaam in functies die zijn ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 10. Een overzicht van deze functies en de daarbij behorende indelingen is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO. Zij zijn niet van toepassing op praktikanten, volontairs en vakantiewerkers die bij de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 2 - Omschrijving en definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. en DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V.;
- b. de vakverenigingen: de partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst;
- c. de werknemers: degenen op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
- d. BW: Burgerlijk Wetboek;
- e. maandsalaris: het conform de bepalingen van artikel 21 vastgestelde salaris per maand;
- f. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met een vaste toeslag voor arbeid op onaangename uren en persoonlijke toelagen, alsmede de beloningen die verband houden met consignatie, indien die meer bedragen dan 4% van het jaarsalaris; de toeslag ingevolge de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 5);
- g. dienstrooster: een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- h. Jaarinkomen: de som van de over het kalenderjaar toegekende maaninkomens vermeerderd met de vakantietoelage.

Artikel 3 - Algemene verplichtingen van partijen

1. De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

2. Organisatiebureau

2a. Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten EUR 11.345,- of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken;
 - tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden aangebracht in het productieproces en/of apparatuur;
- zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

3. Reorganisatie

3a. Indien de leiding voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zonedig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.

3b. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen het DSM Concern.

De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet voordat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

3c. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

3d. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in punt 3b wordt verstaan: ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

4. Ingeleende arbeidskrachten

4a. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

4b. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. en DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V. moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen.

Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

4c. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

4d. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 4c voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

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

4e. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

5. Sociaal Jaarverslag

5a. Ter uitvoering van de Wet op de ondernemingsraad zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

5b. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

5c. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers alsmede aan de vakverenigingen een exemplaar worden verstrekt.

Artikel 4 - Periodiek Overleg

In het periodiek overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen zal de voortgang van de bedrijfsactiviteiten besproken worden, alsmede arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden.

Artikel 5 - Geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitlegging, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

2. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van een feit of omstandigheden van oordeel is, dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast, of niet heeft nagestreefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitlegging of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

3. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, zal het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Artikel 6 - Wijziging van de overeenkomst

1. Wijziging van de overeenkomst tijdens de duur ervan is slechts mogelijk indien naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zulk een wijziging rechtvaardigen.

2. Indien een der partijen bijzondere omstandigheden als in lid 1 bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de overeenkomst te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg hierover gebonden zijn.

3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd; indien evenwel de partij ter ene zijde en de meerderheid van de partijen ter andere zijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Artikel 7 - Duur der overeenkomst en opzegging

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2012 en eindigt op 31 december 2013 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

HOOFDSTUK II - ARBEIDSVORWAARDEN | ALGEMEEN DEEL

Artikel 8 - Aanneming van personeel

1. De werkgever neemt de werknemers hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd in dienst.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal worden aangegaan conform de wettelijke bepalingen. Indien deze arbeidsovereenkomst wordt verlengd zullen eveneens de wettelijke bepalingen van toepassing zijn.
3. Tussen de werkgever en elke werknemer wordt een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst gesloten.
4. De individuele arbeidsovereenkomst kan bepalingen inhouden, die de werknemer verhinderen zich op enigerlei wijze buiten de onderneming in te laten met de fabricage van en de handel in producten die in de onderneming van de werkgever worden vervaardigd, zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan (concurrentiebeding).
5. De individuele arbeidsovereenkomst met een werknemer in tijdelijke dienst kan met bijzondere - alleen voor deze werknemer geldende - bepalingen worden aangevuld.
6. Bij het aangaan van een dienstverband kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. De duur van deze proeftijd bedraagt bij een dienstverband voor onbepaalde tijd en bij een dienstverband voor bepaalde tijd voor 2 jaar of langer twee maanden en bedraagt bij een dienstverband voor bepaalde tijd voor korter dan twee jaar één maand. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd het dienstverband met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

Artikel 9 - Geheimhouding

1. De werknemers zijn zowel tijdens het dienstverband als nadat dit is geëindigd verplicht tot absolute geheimhouding jegens ieder omtrent alle, op welke wijze ook, te hunner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin des woords, van de werkgever waar werkzaamheden voor worden verricht.
2. De werknemer is verplicht in het kader van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
4. Al dergelijke correspondentie, aantekeningen, tekeningen, berekeningen etc. ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

Artikel 10 - Verhuizing

De werknemers zijn verplicht de toestemming van de werkgever te vragen bij voorgenomen verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de vestigingsplaats van de fabriek of het kantoor. Bovendien kan de werkgever een werknemer verplichten in de naaste omgeving van fabriek of kantoor te wonen, indien dit wegens de aard van diens functie noodzakelijk is.

Artikel 11 - Arbeid voor derden

1. De werknemers zullen niet verplicht worden arbeid te verrichten voor andere dan voor de werkgever zelf of een van de andere ondernemingen behorend tot het DSM Concern.

2. De werkgever zal aan de werknemers geen andere werkzaamheden opdragen dan die, welke in verband staan met een in lid 1 genoemde onderneming uitgeoefend bedrijf.

3. De werknemers zullen zich, behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, onthouden van nevenwerkzaamheden, die een juiste vervulling van hun dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winst oogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

Artikel 12 - Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemers bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld. Een exemplaar van de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de werkgever op het DSM Emmen intranet worden geplaatst.

Artikel 13 - Disciplinaire maatregelen

13.1. 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.

13.2. 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 13.3 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. De werkgever zal aan de ondernemingsraad zo mogelijk vooraf mededeling doen over een schorsing.

5. 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 13.4.

6. 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.

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

13.3. 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.

13.4. 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.

13.5. 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.

13.6. Uitvoering voorwaardelijk opgelegde disciplinaire maatregel

De artikelen 13.3 en 13.4 zijn van overeenkomstige toepassing als een voorwaardelijk opgelegde maatregel alsnog ten uitvoer wordt gelegd.

13.7. 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 14 - Pensioenregeling

Pensioenovereenkomst

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

2. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, alsmede over de uitkering ingevolge de WIA en over de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 28 en bedraagt 2% van deze inkomensbestanddelen, met dien verstande dat voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950, in verband met het bepaalde in artikel 14A een premie van 1,5% geldt. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 31, 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 14A - Prepensioenregeling geldend tot 1 januari 2006

1. In het bedrijf van werkgever bestaat een prepensioenspaarregeling.
2. Wijzigingen in deze regeling zullen onderwerp van overleg zijn met de vakverenigingen.
3. Met ingang van 1 januari 2006 geldt het bepaalde in dit artikel alleen voor de medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en in dienst zijn voor 1 januari 2006.

Artikel 15 - Einde van het dienstverband

1. Onverminderd het recht van de werkgever of van de werknemer om het dienstverband onmiddellijk te beëindigen wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 BW dan wel 7: 679 BW, eindigt het dienstverband:

- a. op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist;
 - b. voor werknemers in tijdelijke dienst:
 1. zonder opzegging op de laatste dag van het tijdvak genoemd in hun individuele arbeidsovereenkomst;
 2. door tussentijdse opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer met een termijn van één maand.
 - c. Zowel de werkgever als de werknemers kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn. In afwijking van de vorige volzin geldt voor werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 6 en 7, een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet in het desbetreffende geval een langere termijn voorschrijft.
Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 8 tot en met 10 geldt een wederzijdse opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wet in het desbetreffende geval een langere termijn voorschrijft.
2. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging eindigt het dienstverband steeds op de laatste dag van een kalendermaand.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN | WERKTIJDEN

Artikel 16 - Omschrijvingen

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - d. Een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
2. Voor dagdienst personeel bestaat een regeling glijdende / flexibele werktijden.
 - 3a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst of middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
 - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
4. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - 5a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Op de volgens de leden 1 en 2 geldende normale arbeidsduur wordt voor de bepaling van de gemiddelde werktijd verlof toegekend volgens artikel 36.
7. *Feestdagen:*
 - a. het tijdvak van 22 uur op de dag voor Nieuwjaar, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22 uur op deze dagen zelf; ten aanzien van Hemelvaartsdag kan van jaar tot jaar in overleg met de personeelsvertegenwoordiging het tijdvak van 6 uur op Hemelvaartsdag tot 6 uur op de daarop volgende vrijdag als feestdag worden aangemerkt;
 - b. het tijdvak van 6 uur op Koninginnedag tot 6 uur op de daarop volgende dag;
 - c. in de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, het tijdvak van 6 uur op 5 mei tot 6 uur op de daarop volgende dag;
 - d. Met uitzondering van medewerkers in de volcontinuïedienst wordt op deze dagen niet gewerkt.
8. *Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen:*

De uren tussen:

 - a. 22 uur op 01 januari en 6 uur op 2 januari, voorzover 01 januari niet op zaterdag of zondag valt;
 - b. 22 uur op tweede paasdag en 6 uur op de dinsdag na Pasen;
 - c. 22 uur op hemelvaartsdag en 6 uur op de daaropvolgende vrijdag, of als te gelegenheid van hemelvaartsdag het tijdvak van 6 uur op hemelvaartsdag tot 6 uur op de daaropvolgende dag als feestdag is aangemerkt, de uren tussen 22 uur op de woensdag voor hemelvaartsdag en 6 uur op hemelvaartsdag zelf;
 - d. 22 uur op tweede pinksterdag en 6 uur op de dinsdag na Pinksteren;
 - e. 22 uur op 26 december en 6 uur op 27 december voorzover 26 december niet op zaterdag of zondag valt;

- f. 18 en 22 uur op 31 december, voorzover die dag niet op zaterdag of zondag valt voor medewerkers niet werkzaam in volcontinuïedienst;
- g. alleen voor medewerkers in de drieploegendienst: 22.00 uur op de dag voor Koninginnedag tot 06.00 uur op Koninginnedag, voorzover deze dag niet op zaterdag of zondag valt.
- h. De bepalingen voor de uren aansluitend aan feestdagen zijn niet van toepassing voor de 5-ploegendienst (volcontinuïedienst).

9. *Overwerk:*

Werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, met dien verstande, dat niet als overwerk wordt aangemerkt:

- a. werk, door een werknemer in dagdienst verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan om 6 uur, noch later eindigt dan om 18 uur, de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd, het aantal werkuren op die dag niet groter is dan volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt;
- b. incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voorzover het aantal werkuren in de desbetreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd;
- c. werk op een feestdag, op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag en tussen zaterdag 6 uur en maandag 6 uur dat niet langer duurt dan de tijd, die de werknemer volgens zijn normale dienstrooster in die tijdvakken zou hebben gewerkt;
- d. verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst;
- e. werk op de maximaal 6 verplaatste diensten in de volcontinuïedienst.

Artikel 17 - Bijzondere werktijdbepalingen

1. *Volcontinu 5-ploegendienst*

Per kalenderjaar kunnen maximaal 6 diensten in het rooster worden verplaatst, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, groepsgewijze opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.

2. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 6.

3. Regelingen inzake variabele werktijden kunnen in overleg met de ondernemingsraad worden getroffen, mits daarbij de dagelijkse werktijd niet langer kan zijn dan 9 uur en niet korter dan de geldende bloktijd. Andere afwijkingen van de 8-urige werkdag kunnen, hetzij in overleg met de vakverenigingen, hetzij in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

Artikel 18 - Werk op afwijkende tijden

1. De werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van hun dienstroosters.

2. Met uitzondering van diensten rondom de productiestops bestaat er voor medewerkers in de volcontinuïedienst geen verplichting tot het verrichten van overwerk aansluitend aan zeven diensten.

3. Voor werknemers van 52,5 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot het verrichten van overwerk.

4. Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen als het aantal minder gewerkte uren in de desbetreffende maand minder is dan acht. Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren zonder bijzondere maatregelen acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige regeling ten aanzien van de werktijd worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op de maximaal 6 verplaatsbare diensten voor werknemers in de volcontinuïedienst.

5. Aan de ondernemingsraad zal zo mogelijk vooraf mededeling worden gedaan, indien er overwerk van enige omvang wordt verricht. Periodiek zal de ondernemingsraad geïnformeerd worden over het verrichte overwerk.

Artikel 19 - Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

1. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en naar keuze van de werknemer beloond als niet ingehaald overwerk of in vrije tijd gecompenseerd.

Dit inhalen geschiedt als regel op uren tussen maandag 6 en zaterdag 6 uur en moet binnen 6 maanden, of een andere, met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst voor het verrichten van het overwerk.

2. Indien een werknemer in dagdienst 's nachts van 1.00 uur tot 6.00 uur meerdere malen overwerk verricht, kan de tijdsduur liggende tussen de tijdstippen van overwerk eveneens dezelfde dag vanaf het begin van de werktijd worden ingehaald.

3a. Voor werk op feestdagen dat geen overwerk is en voor werk op de bijzondere uren aansluitend aan de feestdagen dat geen overwerk is, kan inhalen door werkverzuim op een ander tijdstip plaatsvinden. Dit dient plaats te vinden binnen 6 maanden, of een andere, met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn, na het verstrijken van de feestdag of de bijzondere uren aansluitend aan de feestdag.

b. Voor de werknemers in de volcontinuïedienst zijn aparte afspraken gemaakt voor het inhalen van werken (geen overwerk) op feestdagen. Verwezen wordt naar artikel 26.

c. Voor de werknemers in de volcontinuïedienst vervalt het recht van inhalen van werken (geen overwerk) op feestdagen.

Werkverzuim op een ander tijdstip blijft dan mogelijk door middel van het kopen van verlofdagen.

4. Inhalen van overwerk op uren tussen zaterdag 6 en maandag 6 uur of op feestdagen voor medewerkers in volcontinuïedienst:

- a. Afwijking van de regel vermeld in lid 1, dat inhalen geschiedt op uren tussen maandag 6 uur en zaterdag 6 uur, kan alleen plaatsvinden met betrekking tot overwerk dat door werknemers in volcontinuïedienst is verricht op uren tussen zaterdag 6 uur en maandag 6 uur of op feestdagen.
- b. Als dit overwerk wordt ingehaald op uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur, dan vervalt de beloning voor ingehaald overwerk wanneer het overwerk niet op een feestdag is verricht, en is de beloning voor ingehaald overwerk, wanneer het wel op een feestdag is verricht 0,56% in plaats van 1,17%.

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSVOORWAARDEN | BELONING

Artikel 20 - Functiegroepen en salarisgroepen

1. Indeling van functies in functiegroepen geschiedt voor de groepen 1 tot en met 8 op basis van de ORBA-methodiek. Bij deze indeling wordt gebruik gemaakt van het ORBA-referentieraster, dat overeengekomen is tussen de functiewaarderingsdeskundigen van de vakorganisaties en de ORBA-systeemhouder AWWN.

Indien uit de toepassing van ORBA blijkt dat een indeling boven functiegroep 8 zou moeten plaatsvinden, zal deze functie alsnog worden ingedeeld met behulp van de Hay-methodiek. De hierbij gehanteerde procedures zijn vastgelegd in het desbetreffende manual dat ter inzage ligt bij de afdeling P&O.

Voor de groepen 9 en 10 worden de functies gewaardeerd en ingedeeld volgens de Hay-systematiek.

2. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. Deze salarisgroepen hebben een minimum en een maximum salaris, alsmede voor jeugdige werknemers een aanloopschaal met een bijbehorende staffel.

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

3. Werknemers, die alle kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.

4. Werknemers, die nog niet kunnen worden aangemerkt als werknemers bedoeld in lid 3, kunnen gedurende een aan hen schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die, waarin hun functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld.

5. Werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen tenminste het minimum van de salarisgroep waarin zij zijn ingedeeld.

Werknemers jonger dan 22 jaar worden tenminste ingedeeld op het minimum van de aanloopschaal van de salarisgroep waarin zij zijn ingedeeld.

6a. Werknemers ingedeeld op tenminste het minimum van de salarisgroep waarin zij zijn ingedeeld, ontvangen - voorzover zij het maximum maandsalaris van hun salarisgroep nog niet hebben bereikt - per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging behorende bij de salarisgroep waarin zij zijn ingedeeld dan wel een gedeeltelijke periodieke verhoging tot het maximum maandsalaris is bereikt.

6b. Werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar die een salaris ontvangen dat lager is dan het minimumloon dat behoort bij hun salarisgroep, krijgen per 1 januari van enig jaar een verhoging volgens de staffel die is opgenomen bij het salarisschema in bijlage 4.

7. Salaris bij plaatsing in een hogere groep

a. Voor medewerkers in de salarisgroepen 1 t/m 6 geldt in geval van plaatsing in een hogere salarisgroep, dat het nieuwe maandsalaris na de overgang naar de hogere groep 3% hoger zal zijn dan het maandsalaris dat de werknemer voor de overplaatsing genoot.

Voor medewerkers in de salarisgroepen 7 t/m 9 geldt in geval van plaatsing in een hogere salarisgroep, dat het maandsalaris dat de werknemer voor de overplaatsing genoot, wordt verhoogd met 2,5% van het maximum van de nieuwe salarisgroep.

b. Het nieuwe maandsalaris zoals bepaald in lid 7A zal indien de plaatsing in een hogere groep op 1 januari valt nog worden verhoogd met de periodieke verhoging van de hogere salarisgroep.

c. Het volgens de leden 7A of 7B vastgestelde maandsalaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris en niet hoger zijn dan het maximum salaris van de hogere salarisgroep.

8. Salaris bij plaatsing in een lagere groep om andere redenen dan mindere validiteit

a. Bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, wordt het maandsalaris aan de daarbij behorende salarisgroep aangepast. Deze aanpassing geschiedt met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden. Indien het salaris voor de overplaatsing hoger is dan het maximum salaris van de lagere salarisgroep wordt het meerdere aangeduid als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag stijgt niet mee met

- algemene verhogingen en wordt voor werknemers beneden de 55 jaar afgebouwd met de helft van de algemene en individuele salarisverhoging.
- b. De persoonlijke toelage wordt niet toegekend indien de indeling in de lagere salarisschaal het gevolg is van een disciplinaire maatregel danwel plaatsvindt op eigen verzoek van de werknemer.
9. Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en het standaard-maximum salaris geldend voor de werknemers ingedeeld in de salarisschalen 9 en 10:
- a. *Kleinere periodiek dan standaard-periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Uiteindelijk zal op deze wijze een salaris kunnen worden bereikt ter hoogte van 90% van het maximum van de salarisgroep.
- b. *Grotere periodiek dan standaard-periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.
- c. *Overschrijding van het maximum van de salarisgroep*
Aan een werknemer die het maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het maximum salaris van zijn salarisgroep.
10. *Waarneming hogere functie*
Ingeval in uitdrukkelijke opdracht van een afdelingschef een functie tijdelijk wordt waargenomen die in een hogere functiegroep is ingedeeld, ontvangt de werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 6 daarvoor een toeslag. Voorwaarde daarbij is dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over den periode van minstens een aaneengesloten dienst. De toeslag hiervoor bedraagt per dienst 0,20% van het salaris.

Artikel 21 - Salarissen

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het maandsalaris vast, met inachtneming van de salarisschalen (zie bijlage 4) en de bepalingen van artikel 20.
2. Salarisaanpassingen: De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 juli 2012 met 2% en per 1 juli 2013 met 1% verhoogd.
3. Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f over de desbetreffende maand. Bij de uitbetaling van het maandinkomen in de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 22 - Salarisschalen voor werknemer ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 10

Zie bijlage 4.

Artikel 23 - Dienstroostertoeslag

1. Werknemers die regelmatig werken op andere uren dan tussen 6 en 18 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangen daarvoor een maandelijks toeslag, waarvan het bedrag door de werkgever wordt vastgesteld op grond van hun maandsalaris en de voor hen geldende werktijdregeling, met inachtneming van de in lid 2 vermelde richtlijnen en met afronding op hele euro's. Werknemers ingedeeld in de functiegroepen 9 en 10 ontvangen geen dienstroostertoeslag indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.
2. De toeslag op het maandsalaris bedraagt voor:
- **Zeven dagen dagdienst:**
Dagdienst van maandag tot en met zondag (56 productie-uren per week), waarin per 4 weken twee diensten op zaterdag vallen en twee diensten op zondag: 13,7%.

- **Zes dagen dagdienst:**
Dagdienst van maandag tot en met zaterdag (48 productie-uren per week), met een, afhankelijk van het rooster, van de zeven dagen dagdienst afgeleid percentage.
- **Tweeploegendienst:**
Niet overlappende tweeploegendienst lopende van maandag 6.00 uur tot vrijdag 22.00 uur (80 productie-uren per week): 12,1% met een vaste toeslag van 0,9%.
- **Drieploegendienst:**
 - a. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 6 uur (120 productie-uren per week): 19%;
 - b. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 12 uur (126 productie-uren per week): 20,6%;
 - c. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur (128 productie-uren per week): 21,1%;
 - d. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 6 uur (128 productie-uren per week): 20,9%;
 - e. afwisselend lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur en van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (132 productie-uren per week): 21,9%;
 - f. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (136 productie-uren per week): 22,7%.
- **Volcontinu Vijfploegendienst:**
Werknemers in volcontinudienst (168 productie-uren per week) ontvangen een toeslag op hun maandsalaris van 30% met inachtneming van de minima zoals vermeld in de tabel in bijlage 4.
- **Andere dienstroosters:**
Voor werknemers in andere dienstroosters dan genoemde dienstroosters wordt de procentuele toeslag afhankelijk van het rooster vastgesteld.

3. Als een werknemer tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de in dit artikel bedoelde toeslag, berekend over de duur van die cyclus. Als voor dat andere dienstrooster echter een lagere toeslag geldt dan die voor het eigen dienstrooster van de werknemer ontvangt deze gedurende tenminste een volledige dienstroostercyclus de toeslag die voor zijn eigen dienstrooster geldt. De volledige dienstroostercyclus bedraagt voor de:

- Drieploegendienst : 3 weken;
- drie-/vierploegendienst : 4 weken;
- volcontinu vijfploegendienst: 5 weken.

4. Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster:

a. Vermindering/vervallen van toeslag voor werk op onaangename uren

Wanneer een werknemer blijvend in een lichter dienstrooster wordt geplaatst, gaat de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren in, resp. vervalt de toeslag, op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de overplaatsing geschiedde.

b. Wanneer geen compensatie?

Voor de inkomensvermindering als gevolg van de vermindering of het vervallen van de toeslag voor werk op onaangename uren wordt geen compensatie toegekend:

- als de plaatsing in het lichtere dienstrooster is geschied als disciplinaire maatregel, op eigen verzoek van de werknemer of in verband met een promotie van de werknemer, dan wel als de plaatsing in het lichtere dienstrooster om andere redenen is geschied;
- als de inkomensvermindering niet groter is dan 5% van het inkomen dat de werknemer voor de plaatsing in het lichtere dienstrooster genoot; en evenmin;
- als de werknemer op het tijdstip van plaatsing in het lichtere dienstrooster nog geen jaar onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt.

c. Persoonlijke toelage

- c1. Voor de inkomensverlaging kan de werknemer een compensatie in de vorm van een persoonlijke toelage ontvangen.
- c2. De persoonlijke toelage wordt toegekend met ingang van het tijdstip waarop de toeslag voor werk op onaangename uren wordt verminderd, resp. vervalt.
- c3. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster een jaar of langer maar nog geen twee jaar onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, bedraagt de persoonlijke toelage de helft van de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren, c.q. de helft van de toeslag voor werk op onaangename uren bij het vervallen van de toeslag. De persoonlijke toelage vervalt na een maand.
- c4. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster twee jaar of langer onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, is de persoonlijke toelage bij de toekenning gelijk aan de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren c.q. gelijk aan de gehele toeslag voor werk op onaangename uren wanneer deze vervalt. De

persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van de in het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd en de leeftijd op het moment van plaatsing in het lichter dienstrooster, als in bijgaand overzicht van lid f verminderd met een percentage van het maandsalaris (maandsalaris plus toeslag voor werk op onaangename uren) zoals dat vlak voor de plaatsing in het lichtere dienstrooster was.

- c5. De onder c.3. en c.4. bedoelde persoonlijke toelage wordt gecompenseerd met een nieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren c.q. met een verhoging van de toeslag voor arbeid op onaangename uren.
- c6. Ten aanzien van het eventuele restant van de persoonlijke toelage genoemd onder c.4., dat niet verder volgens het bijgaand overzicht van lid f wordt verminderd, geldt het volgende:
 - a. De -overgebleven- persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen, die de werknemer ontvangt i.v.m. plaatsing in een hogere salarisgroep en met een opnieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren.
 - b. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag gelijk aan 2% van het maandsalaris over de maand waarin de plaatsing in het lichter dienstrooster plaatsvond, met afronding naar beneden op een veelvoud van EUR 2,-.
 - c. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.
 - d. Als door de vermindering genoemd onder a. en b. het bedrag van de persoonlijke toelage zou dalen beneden EUR 11,- per maand, vervalt de toelage. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.
- c7. De persoonlijke toelage wordt vastgesteld in een bedrag per maand, rekenkundig afgerond op hele euro's.

d. Intrekking persoonlijke toelage

De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als een werknemer die jonger is dan 60 jaar, weigert een voor hem passende functie in een zwaarder dienstrooster te aanvaarden.

e. Diverse grondslagen i.v.m. persoonlijke toelage

Voor de vaststelling van de vakantietoelage wordt de persoonlijke toelage tot het maandsalaris gerekend. Voor de pensioenverzekering wordt de persoonlijke toelage als dienstroostertoelage beschouwd.

f. Overzicht

De oorspronkelijk toegekende persoonlijke toelage wordt als volgt afgebouwd:

In het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd	Het gehele bedrag der pers. toelage	Pers.toelage minus 5% maand-inkomen	Pers.toelage minus 10% maand-inkomen	Pers.toelage minus 15% maand-inkomen	Pers.toelage minus 20% maand-inkomen
--	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

a. onafhankelijk van leeftijd

2 tot 3 jaar	1 maand	-	1 maand	-	-
3 tot 4 jaar	1 maand	1 maand	-	1 maand	-
4 tot 5 jaar	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand	-
5 tot 6 jaar	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand
6 tot 9 jaar	2 maanden	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand
9 tot 12 jaar	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden	1 maand

b. beneden 57 jaar

12 tot 30 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden
30 tot 33 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	2 maanden	(1)
33 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(1)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(1)	-	-

c. 57 tot 63 jaar

12 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(1)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(1)	-	-

In het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd	Het gehele bedrag der pers. toelage	Pers.toelage minus 5% maand-inkomen	Pers.toelage minus 10% maand-inkomen	Pers.toelage minus 15% maand-inkomen	Pers.toelage minus 20% maand-inkomen
d. 63 jaar					
12 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(2)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(2)	-	-
e. 64 jaar					
12 jaar en langer	6 maanden	-	(2)	-	-

Onder maandinkomen wordt verstaan het inkomen over de maand waarin de plaatsing in een lichter dienstrooster plaatsvond.

- (1) tot einde dienstverband met verdere vermindering op een wijze als geregeld onder c.6.
(2) tot einde dienstverband.

Als de persoonlijke toelage door een vermindering volgens dit schema is gedaald tot een bedrag dat lager is dan dat van de volgende vermindering, houdt die volgende vermindering uiteraard het vervallen van het restant van de toelage in.

Artikel 24 - Beloning voor werk op afwijkende tijden, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

1. Werknemers ontvangen voor werk buiten de werkuren van het dienstrooster, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen een beloning als vermeld in artikel 25 en 26.
2. De beloning wordt uitbetaald bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de beloning betrekking heeft is verricht.
3. Geen extra beloning wordt gegeven voor werken op de maximaal 6 verplaatste diensten in de volcontinuïdient.

Artikel 25 - Beloning voor werk op afwijkende tijden

1. De beloningen op grond van de leden 4 en 5 in dit artikel worden uitbetaald over het maandsalaris.
Voor de werknemers wier functie is ingedeeld in een der functiegroepen 9 en 10 zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat het aan overige werknemers ingevolge artikel 36 lid 3 sub c toekomende recht op verlof geheel dan wel gedeeltelijk aan de werknemer worden toegekend.
2. Overwerk dat niet langer duurt dan een half uur aansluitend aan de normale werkuren komt niet in aanmerking voor extra beloning.
3. Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 1 t/m 8 wordt per uur de volgende beloning in procenten van het maandsalaris toegekend:

	Ingehaald *	Niet ingehaald
a. Overwerk tussen maandag 06.00 uur en vrijdagavond 22.00 uur niet op feestdagen of op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen.	0,28%	0,89%
b. Overwerk tussen vrijdagavond 22.00 uur en maandag 06.00 uur niet op feestdagen.	0,56%	1,17%
c. Overwerk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen (geldt voor de continuïdient)	0,56%	1,17%
d. Overwerk op feestdagen	1,12%	1,73%

* Als voor het eind van de maand volgende op die waarin de betaling plaatsvond is gebleken, dat inhalen niet mogelijk was, wordt alsnog een betaling toegekend tot het percentage dat voor niet ingehaald overwerk geldt. Bij afwijking van de regel vermeld in artikel 19, lid 1, wordt de betaling van ingehaald overwerk aan die afwijking aangepast.

4. Als voor overwerk in opdracht, door werknemers een extra gang naar en van de fabriek of het kantoor moet worden gemaakt, wordt hiervoor een beloning van 0,56% van het maandsalaris toegekend. Valt het overwerk en extra gang op een extra roostervrije dag, dan geldt voor de extra gang van en naar de fabriek een beloning van 1,12% van het maandsalaris.

Deze beloning wordt niet gegeven als het overwerk aansluitend aan de normale dagelijkse werkuren kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan die buiten de fabriek of het kantoor wordt doorgebracht.

5. Een werknemer, die niet op een feestdag of op bijzondere uren aansluitend aan een feestdag, tussen maandag 6 uur en zaterdag 6 uur in opdracht invalt in een dienst van een ander dienstrooster, zonder dat hij daardoor langer gaat werken dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt per keer de volgende beloning in procenten van zijn maandsalaris:

Bij invallen van:	in	
- dagdienst en ochtenddienst	middagdienst	0,74%
- dagdienst en ochtenddienst	nachtdienst	1,48%
- middagdienst	nachtdienst	0,74%

6. Indien deeltijdmedewerkers in opdracht van de werkgever langer dan de met hen overeengekomen arbeidstijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zullen de betreffende extra uren – indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten – bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen dient te worden opgenomen. Vindt geen compensatie in tijd plaats, dan wordt voor ieder extra uur het uurloon van de deeltijdmedewerker uitbetaald, verhoogd met 20% wegens vakantietoeslag en recht op vrije dagen. Van overwerk in de zin van de leden 1 t/m 5 is voor deeltijdmedewerkers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan medewerkers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de medewerkers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen. De desbetreffende bepalingen met betrekking tot overwerk zijn in dit geval van toepassing.

7. Beloning bij consignatie

7.1. Met het oog op de mogelijkheid dat zich onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe, zoveel mogelijk bij toerbeurt, geconsigneerd zijn. Het instellen van een weekend-consignatiedienst dient te gebeuren in overleg met de afdeling P&O.

7.2. Het kan in uitzonderingsgevallen noodzakelijk zijn een aantal werknemers buiten de normale werktijd een hele week te consignereren.

Er wordt naar gestreefd de werknemer niet meer dan éénmaal per 4 weken voor ten hoogste één week te consignereren. Over een voorstel tot instelling van een week-consignatiedienst dient overleg te worden gepleegd met de afdeling P&O. Alleen de Site Manager kan uiteindelijk toestemming verlenen.

7.3.1. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.

7.3.2. De vergoeding voor consignatie volgens een rooster zal zo mogelijk worden uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris.

7.4. Aan medewerkers wordt voor consignatie een vergoeding toegekend van:

- 1,00% van het maandsalaris per dag, voor maandag t/m vrijdag,
- 2,75% van het maandsalaris per dag, voor zaterdag en zondag,
- 3,30% van het maandsalaris per dag, voor de feestdagen.

7.5. Uit het bovenstaande volgt dat de volgende percentages worden uitgekeerd:

- Weekend:
5,50% van het maandsalaris;
- Weekend met een feestdag:
6,05% van het maandsalaris;
- Weekend met twee feestdagen:
6,60% van het maandsalaris;
- Weekend dat aanvangt op vrijdagavond 18.00 uur:
6,20% van het maandsalaris;
- Weekend met aansluitend een feestdag op maandag:
8,80% van het maandsalaris;
- Normale week (incl.weekend):
10,50% van het maandsalaris;
- Week met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag:
12,80% van het maandsalaris;
- Week met twee feestdagen niet op zaterdag en zondag:
15,10% van het maandsalaris;
- Week met aansluitend een feestdag op maandag:
13,80% van het maandsalaris;

7.6. Voor werknemers van 52,5 jaar en ouder bestaat geen verplichting tot consignatie.

7.7. Voor consignatie op collectieve verlofdagen geldt de vergoeding die normaal voor consignatie op deze dag zou zijn uitgekeerd.

Artikel 26 - Beloning voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen

1. De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op werknemers, die gedurende feestdagen en/of bijzondere uren aansluitend aan feestdagen volgens dienstrooster werken, zonder dat zij hierdoor hun normale werktijd, als bedoeld in artikel 17, overschrijden.

2. Zij, die aan het gestelde in het vorige lid voldoen, ontvangen per uur daarvoor de volgende beloning in procenten van het maandsalaris.

2.1. Een werknemer die

- op een feestdag volgens het vijfploegdienstrooster arbeid verricht;
 - alsmede de werknemer in vijfploegdienst die volgens rooster werkt in de nachtdienst die aanvangt om 22.00 uur op een enkelvoudige feestdag nadat hij in de middagdienst direct voorafgaand aan die feestdag volgens rooster heeft gewerkt;
 - alsmede de werknemer in vijfploegdienst die volgens rooster werkt in de nachtdienst die aanvangt om 22.00 uur van de tweede feestdag nadat hij in de middagdienst direct voorafgaand aan die dubbele feestdag volgens rooster heeft gewerkt
- ontvangt daarvoor een beloning van 0,75% per uur van het maandinkomen.

De feestdagen zijn vastgelegd in artikel 16 leden 7a, 7b en 7c.

2.2. Voor de overige diensten geldt:

	Ingehaald*	Niet ingehaald
a. Werk op feestdagen:		
- tussen zaterdag 06.00 uur een maandag 06.00 uur	-	0,61%
- tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur	056%	1,17%
b. Werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen	-	0,61%**
c. Werk tussen 18.00 uur en 22.00 uur voorafgaand aan dubbele feestdagen	-	0,61%

* Indien na verloop van 6 maanden - of een andere met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde termijn - na het verstrijken van de desbetreffende feestdag is gebleken dat inhalen niet mogelijk was, wordt daarop een betaling toegekend tot het percentage dat voor niet inhalen geldt.

** Voor werknemers in de drieploegdienst geldt een percentage op 0,84%.

Artikel 27 - Dienststijduikering en extra beloning

1. Werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 8 ontvangen jaarlijks een uitkering van EUR 25,- als zij 20 tot en met 24 dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken en EUR 50,- als zij 25 en meer dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken. Deze dienststijduikering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.
2. Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

Artikel 28 - Vakantietoeslag

1. Werknemers, die op 30 april in dienst van de werkgever zijn, ontvangen in april een vakantietoeslag.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 01 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar verdiende maandinkomens.
3. De vakantietoeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de in lid 2 genoemde beloningscomponenten. Dit percentage is 8%.
4. Werknemers die de dienst verlaten ontvangen de vakantietoeslag bij beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 29 - Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)

1. Zo spoedig mogelijk na de publicatie van het financiële verslag van de DSM N.V. over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatafhankelijke uitkering worden toegekend. Uitbetaling zal in beginsel plaatsvinden met de salarisafrekening van april.
2. De resultaatafhankelijke uitkering wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar bij de werkgever werkzaam is geweest, die
 - op de eerste van de maand waarin de in lid 1 bedoelde publicatie plaats heeft, in dienst is, of
 - op die datum niet meer in dienst is wegens:
 - o het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - o uittreding ingevolge het Reglement Prepensioenspaarregeling;
 - o arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
 - o een intra-concernverplaatsing;
 - o overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.Voor de toepassing van deze bepaling wordt de medewerker die voor een periode van minder dan 5 jaar buiten de DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. en DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V. werkzaam is of zal zijn, geacht binnen de DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. of DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V. werkzaam te zijn. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.

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

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

waarbij de uitkomst steeds rekenkundig wordt afgerond op 1 decimaal.

Toelichting

De werking van deze 'formule' blijkt uit navolgende voorbeelden

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

4. Als jaarinkomen geldt de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de vakantietoeslag, verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG- en/of WIA-uitkering. Voor de periode dat de medewerker in het relevante boekjaar als

gevolg van arbeidsongeschiktheid blijvend minder dan zijn normale arbeidsduur werkzaam is, wordt het jaarinkomen naar evenredigheid van de resterende arbeidsduur vastgesteld..

Artikel 29A - Resultaatbeloning

1. Aan de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10 kan een resultaatbonus worden toegekend van maximaal 6%. De werkelijke hoogte van de resultaatbonus wordt jaarlijks bepaald door de mate waarin vooraf gestelde doelen worden gerealiseerd.
2. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in de maand februari van het desbetreffende kalenderjaar vastgesteld en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering. Van de resultaatbeloning wordt 2/3 deel gekoppeld aan doelen op site- en plantniveau van DSM Engineering Plastics Emmen BV hierna het 'semi-collectief niveau' genoemd, en 1/3 deel aan doelen op afdeling en/of teamniveau.
3. Aan ieder doel wordt een percentage resultaatbeloning gekoppeld, met een minimum van 1% per doel. Per doel wordt vastgelegd wanneer de maximale uitkering voor dat doel wordt uitgekeerd en eventueel de mate waarin bij verschillende prestatieniveaus de uitkering kan variëren.
4. De keuze van de doelen op semi-collectief niveau bestaande (inclusief de bijbehorende toetsingscriteria, het uitkeringspercentage en de mate waarin de uitkering kan variëren) behoeft de instemming van de ondernemingsraad en vakorganisaties.
5. De afdeling en/of teamtargets worden vastgesteld tussen leidinggevende en medewerkers. Met betrekking tot de doelen op afdeling en/of teamniveau heeft de ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.
6. Met betrekking tot in-/uitdiensttreding, wijziging van dienstverband, interne mutaties en arbeidsongeschiktheid in de loop van het kalenderjaar worden nadere uitvoeringsregels vastgesteld in overleg met vakorganisaties.
7. De grondslag van de resultaatbeloning is het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan de som van de over het relevante kalenderjaar toegekende maandinkomens, verhoogd met 8% en verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG- en/of WIA-uitkering. De betaling van de resultaatbeloning vindt plaats uiterlijk in de maand februari volgend op het betreffende kalenderjaar, tenzij in overleg met de vakorganisaties een ander uitbetalingsmoment wordt vastgesteld.
8. Indien de resultaatbeloning van het semi collectieve deel een uitkering genereert van 4% zal voor de medewerker waarvan de uitkering in 2013 over 2012 de grens van € 1.509,- over 2013 en in 2014 de grens van € 1.524,- onderschrijdt voornoemd bedrag als een minimum gelden. Bij lagere uitkering wordt voor voornoemde medewerkers naar rato van de grens het minimum vastgesteld.
9. Het minimumbedrag zal worden geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen.

HOOFDSTUK V - ARBEIDSVOORWAARDEN | AFWEZIGHEID

Artikel 30 - Omschrijvingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkdagen: de diensten die de werknemer volgens dienstrooster moet verrichten;
2. Salarisderving: de derving van het maandinkomen;
3. Vakantiejaar: het kalenderjaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt verleend;
4. Aaneengesloten vakantie: vakantie op achtereenvolgende werkdagen van het dienstrooster, al of niet onderbroken door een of meer rustdagen van het dienstrooster.

Artikel 31 - Arbeidsongeschiktheid

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

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

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

3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken,
- gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken,
- gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken.

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

5. De medewerker, die om medische redenen minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt - naast, indien en voor zover van toepassing, de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zodanig) aangevuld tot het bruto inkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.

6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage 5, 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 5, van toepassing.

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

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

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

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

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

Wet Verbetering Poortwachter

- Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt, dat de kosten daarvan voor rekening komen van de aanvrager. Indien de medewerker de aanvrager is en op grond van de second opinion gelijk krijgt, dan worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever. Wat betreft de loondoorbetaling gedurende de periode van second opinion (maximaal 2 maanden) zijn de artikelen 7:629 BW en artikel 31 lid 3 van deze CAO onverkort van toepassing.
- Indien een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer na 104 weken loondoorbetaling niet herplaatst is zal voordat tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan dit worden besproken in de hardshipcommissie. Deze afspraak blijft gehandhaafd zolang op DSM Nederland niveau de uitvoeringsregels niet tot stand zijn gekomen.

Artikel 32 - Bijzonder verlof

1. Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan samenwonenden.

2. In de nagenoemde (niet-)voorzienbare gevallen heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn bij hem inwonende ouders of schoonouders;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden en bij begrafenis van een niet onder a genoemd kind van de werknemer of van een schoonzoon of schoondochter, ouders of schoonouders;
- c. gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of een grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster;
- d. telkens indien en voorzover de nakoming van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan een werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt.
- e. voor het afleggen van vakexamens de daarvoor benodigde tijd;
- f. 0,5 dag of dienst bij aantekening van zijn huwelijk;
- g. 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- h. 1 dag of dienst bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
- i. 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- j. 2 dagen of diensten bij bevalling van zijn echtgenote als kraamverlof;
- k. 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- l. 2 dagen of diensten bij een door de werkgever opgelegde verhuizing.

3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste een week van tevoren

is ingediend. Partijen zullen bij nadere overeenkomst bepalen of de salarisderiving, als gevolg van deze afwezigheid, wel of niet door de werkgever zal worden vergoed.

4. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaande aan de (pre)pensionering ter voorbereiding op hun (pre)pensionering 5 dagen betaald verlof opnemen voor het bijwonen van een cursus.

5. De werkgever zal in het kader van de Wet financiering loopbaanonderbreking, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, toestemming verlenen voor het opnemen van onbetaald verlof om redenen van zorg of educatie voor de periode van maximaal 1 jaar.

Gedurende deze periode zal de opbouw van (pre)pensioen en de betaling van de premies doorgang vinden voor rekening van de werknemer.

Artikel 33 - Scholing en vorming

1. Bij- en nascholing

a. Voor het naar behoren kunnen uitoefenen van de huidige zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is de voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van dit kwalificatieniveau wordt door werkgever en werknemer gedeeld. Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft. Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

b1. Het opleidingsbeleid is er op gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zonedig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.

b2. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:

- ondernemingsplannen en personeelsplanning;
- ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming;
- individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.

b3. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan van de onderneming. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodiek overleg met de vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voorzover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.

2. Met betrekking tot scholing en vorming van jeugdige werknemers zullen de volgende faciliteiten worden verleend:

2a. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of een dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2b. Vakopleiding

Onverminderd de bepalingen voor partieel leerplichtigen worden werknemers, tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voorzover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de desbetreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

3. Omscholing

Werknemers van wie de functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen na toestemming van de werkgever in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

Artikel 34 - Partieel leerplichtigen

Voor werknemers, op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

1. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.
2. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
3. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De totale vakantie, zoals geregeld in artikel 36, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande, dat het aantal vakantiedagen op halve dagen wordt afgerond.
4. Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening van de leerplicht, geldt het bepaalde in de leden 1 t/m 3 ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
5. Ingeval een werknemer toch op een in lid 4 bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (school- of schoolvakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.

Artikel 35 - Vakantie

35.a. Vakantierechten

35.a.1. Alle medewerkers hebben recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar.

35.a.2. Werknemers in de onderstaande leeftijd categorieën hebben per vakantiejaar recht op de navolgende extra uren vakantie afhankelijk van dienst:

Medewerkers niet volcontinu	Medewerkers volcontinu
< 40 jaar : 24 uren	< 40 jaar : 8 uren
40 t/m 44 jaar : 32 uren	40 t/m 44 jaar : 16 uren
45 t/m 49 jaar : 40 uren	45 t/m 49 jaar : 24 uren
50 t/m 54 jaar : 48 uren	50 t/m 54 jaar : 32 uren
55 t/m 59 jaar : 56 uren	55 t/m 59 jaar : 40 uren
60 t/m 61 jaar : 64 uren	60 t/m 61 jaar : 48 uren

Werknemers beneden de 18 jaar ontvangen naast de basisvakantie 24 uren extra.

Voor de toepassing van deze regeling is de leeftijd, die de werknemer in het vakantiejaar zal bereiken, bepalend.

35.a.3. Degenen die in een vakantiejaar na 01 januari in dienst treden of vóór 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn.

Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan alsmede gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag van de kalendermaand aanvangen en op of na de 15e dag van de kalendermaand eindigen, dan wel op of vóór de 15e dag van de kalendermaand aanvangen en op de laatste dag van de kalendermaand eindigen.

35.b. Opname vakantie-uren

35.b.1. Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

35.b.2. De werknemer kan één maal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

35.b.3. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

35.b.4. Bedrijfsvakantie

a. De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, waarop de werknemer wegens gehele of gedeeltelijke stopzetting van de fabriek of sluiting van het kantoor zijn werk gedurende een gehele dag of dienst niet zou hebben verricht, onder toekenning van vergoeding voor de salarisderiving, dan zal de feestdag niet als vakantiedag worden aangemerkt. Dit geldt niet voor werknemers in de volcontinuïdient.

35.b.5 Verjaring

Vakantierechten als bedoeld in artikel 35.a.1 en 35.a.2, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.

35.b.6. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW vervallen vakantie-uren als bedoeld in artikel 35.a.1 en 35.a.2 niet. Het bepaalde in artikel 7:642 BW is onverminderd van toepassing zowel met betrekking tot de vakantie-uren als bedoeld in artikel 35.a.1 als in artikel 35.a.2.

35.c. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

35.c.1. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 635, lid 3. BW.

De werknemer die geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid:

- bouwt volledige vakantie-uren als bedoeld in artikel 35.a.1 op.
- bouwt vakantie-uren als bedoeld in artikel 35.a.2 op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 635 lid 3 BW en onverminderd het bepaalde in art. 635 lid 4 BW.

35.c.2. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

35.c.3. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften).

35.c.4. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een (niet)voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 32 lid 2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

Artikel 36 - Verlof

1. Algemeen

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 36, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 634 en volgende van het BW.

Onder 'dagen' wordt tevens verstaan: 'diensten'.

2. Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

3. Verlofrecht

Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 3 dagen of diensten en wordt cumulatief verhoogd met:

- a. 1 dag met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 35 bereikt;
- b. 1 dag voor de werknemer werkzaam in dagdienst, 2-, 3- of 4-ploegen-dienst;
- c. 1 dag voor de werknemer ingedeeld in salarisgroepen 9 en 10;
- d. 12 dagen voor de werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst met een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 40 uur per week;
- e. Het aldus verkregen totaal wordt voor werknemers werkzaam in de 3/4- ploegendienst verminderd met 2 diensten.

4. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

- a. Verlofrechten worden per volle maand naar evenredigheid verworven.
- b. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan alsmede gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15e dag eindigen dan wel op of voor de 15e dag aanvangen en op de laatste dag eindigen.
- c. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van lid 3 van dit artikel in de loop van het verlofjaar, zal het hiervoor onder a en b. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

5. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 5 verlofdagen sparen. Deze dagen kan de werknemer dus buiten het jaar waarin zij zijn verworven al dan niet aaneengesloten opnemen. Het bepaalde van lid 6a eerste volzin is hierop onverkort van toepassing.

6. Opnemen van verlofrechten

- a. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden. Voor het voldoen aan het in artikel 35 lid 3 onder c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.
- b. Het in artikel 35 lid 3b bepaalde, alsmede het in artikel 35 de leden 5 en 7 bepaalde is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 35 lid 3b aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

7. Collectieve verlofdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad maximaal 5 werkdagen aanwijzen als collectieve voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende collectieve verlofdagen.

De werknemer is verplicht deze dagen als verlofdagen op te nemen en het daartoe benodigde aantal te reserveren.

Collectieve verlofdagen onderscheiden zich niet van andere verlofdagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

8. Kopen van verlofdagen

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 10 verlofdagen bijkopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
- b. Voor elke verlofdag die men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- c. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: 1,08 x (0,61% van het maandinkomen).

d. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.

9. Verkopen van verlofdagen

Per kalenderjaar kan de werknemer 10 verlofdagen aan de werkgever verkopen. De waarde van deze dag is gesteld op $8 \times 1,08 \times 0,61\%$ van het maandinkomen.

10. Verlofrechten bij ziekte

Onverminderd het bepaalde in lid 11

- a. wordt gedurende de tijd dat door ziekte geen arbeid wordt verricht de opbouw van verlofrechten voortgezet, echter ten hoogste gedurende een periode van 12 maanden;
- b. gaan opgebouwde verlofrechten bij afwezigheid door ziekte niet teniet.

11. Verjaring

Behalve de verlofdagen die worden gespaard ingevolge lid 5 komen verlofrechten die aan het eind van het verlofjaar niet zijn opgenomen te vervallen.

12. Nadere regelgeving

Regelgeving welke met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

HOOFDSTUK VI - OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE BEPALINGEN

Artikel 37 - Optieregeling

In het bedrijf bestaat een optieregeling. Het reglement en de brochure zijn opgenomen op het DSM-intranet (Employee Desk DEP/DAP Emmen). Wijzigingen in de regeling zullen in overleg met de Vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 38 – Gereserveerd

Artikel 39 - Ziektekostenverzekering

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

Artikel 40 - Tijdelijke Ouderenregeling

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

Algemeen

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) is in de lopende CAO opgenomen.

Doel

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid te 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.

Doelgroep

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.

Behandeling van aanvragen

Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Verkorting van de arbeidsduur

Omvang van de arbeidsduurverkorting

Indien de medewerker vanuit zijn contractuele verlofrechten 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.

TOR in continudienst

Zoals hierboven is aangegeven bedraagt de maximale omvang 10% van de overeengekomen arbeidsduur. In continudienst komt dit neer op 174 uur ofwel 21 gehele dagen (plus afgerond 6 uur) op jaarbasis. De periodiciteit van maximaal twee weken kan bij de praktische invulling bij cd'ers enigszins problematisch zijn. Waar het om gaat is dat de 21 dagen bij volledige deelname in beginsel over het kalenderjaar en over de dienstsoorten worden gespreid volgens een vast patroon. De door de medewerker in te leveren dagen kunnen worden aangewend vanuit het normale saldo vakantie / verlof alsmede via extra kooldagen (max. 10) en omzetting van feestdagtoeslag en tijd. Het TOR verlof dat door de medewerker wordt "ingelegd" wordt voor eenzelfde deel door de werkgever toegekend, dus max. 42 dagen totaal op jaarbasis.

Arbeidspatroon

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.

Rekening courant

Indien de contractuele verlofrechten ontoereikend zijn voor volledige deelname aan de TOR kan de medewerker, om toch zo veel mogelijk van de extra herstel mogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken. Indien ook dit ontoereikend is kan op grond van art. 36 lid 8 extra verlof worden gekocht (max. 10 dagen op jaarbasis).

Arbeidsvoorwaarden

Aangezien de omvang van het dienstverband niet wijzigt, blijven het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden volledig in stand.

De tegemoetkoming woon-werkverkeer is afhankelijk van de werkelijke reisdagen.

Slotbepaling

Deze regeling is in werking getreden op 1 juni 2009 en eindigt op 1 januari 2013.

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de tekst van artikel 40 als volgt:

Artikel 40 - Tijdelijke Ouderenregeling

Algemeen

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) is in de lopende CAO opgenomen.

Doel

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid te creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
- 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.

Doelgroep

Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal 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.

Behandeling van aanvragen

Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Verkorting van de arbeidsduur

Omvang van de arbeidsduurverkorting

Indien de medewerker vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% 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.

Arbeidspatroon

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. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
- Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR-verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur.
- 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.

Rekening courant

Indien de contractuele verlofrechten ontoereikend zijn voor volledige deelname aan de TOR kan de medewerker, om toch zo veel mogelijk van de extra herstel mogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken. Indien ook dit ontoereikend is kan op grond van art. 36 lid 8 extra verlof worden gekocht (max. 10 dagen op jaarbasis).

De medewerker van 50 jaar of ouder wordt met ingang van 1 januari 2013 de mogelijkheid geboden om in afwijking van het gestelde in artikel 36 lid 5c van de CAO met ingang van 1 januari 2013 maximaal 25 dagen extra tijd te sparen. De opbouw van deze 25 extra spaardagen is specifiek bedoeld voor aanwending 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. Voor de inleg van dit doel kan door de medewerker in continudienst naast verlof en/of tijd voor tijd ook vakantie als bedoeld in artikel 35.a.2 worden aangewend.

Arbeidsvoorwaarden

Aangezien de omvang van het dienstverband niet wijzigt, blijven het inkomen en de overige arbeidsvoorwaarden volledig in stand.

De tegemoetkoming woon-werkverkeer is afhankelijk van de werkelijke reisdagen.

Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2013 en heeft dezelfde einddatum als de geldende CAO.

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend.

Emmen, 11 oktober 2012

DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V. FNV Bondgenoten

DSM Advanced Polyesters (Emmen) B.V. CNV Vakmensen

Synergo VHP

**BIJLAGE 1
 OVERZICHT FUNCTIES EN INDELINGEN**

Functie	Schaal
Medewerker Secretariael Support	2
Medewerker Facilitaire Dienst	2
Medewerker Inpakken PA6	2
Medewerker Productie Administratie Compound	2
Medewerker Compound	2
Medewerker Logistiek Support DAP	3
Disco A Operator	3
Magazijnbeheerder Technische Materialen	3
Operator Compound	3
Operator Packaging & Support Compound	3
Colorist	4
Allround Operator Compound	4
Allround Operator DAP	4
Technisch Administrateur	4
Veldoperator	4
Meewerkend Coordinator	4
PA6 Operation Support Medewerker	4
Disco B Operator	5
Employee Site Control	5
Laborant B	5
Magazijnbeheerder MRO	5
Technisch Specialist	5
Area Monteur	5
Allround Monteur	5
Meetkamer Operator	5
Projecten Operator	5
Senior Operator	5
Sap Support Employee	5
Secretaresse	6
Documentenbeheerder PA6	6
Hoofdinstrukteur	6
SHE Support Medewerker	6
Maintenance Planner	6
Senior Colorist	6
Teamleider Dagdienst Compound	6
Werkvoorbereider Logistiek	6
Werkvoorbereider T&D	6

BIJLAGE 1
OVERZICHT FUNCTIES EN INDELINGEN (vervolg)

Functie	Schaal
Care Systems Coordinator / BPE Training Compass	7
Teamleider Facilitaire Dienst	7
Sales Coordinator	7
Supply Coordinator	7
Project Engineer	7
Teamleider Uitvoering - Toezichthouder	7
Teamleider Continudienst PA6	7
Teamleider Continudienst Compound	7
MPS PA6 Plant	7
Teamleider DAP	7
Teamleider dagdienst (projecten)	8
Chef finishing PA6	8
Chef packaging and support compound	8
MPS	8
maintenance engineer	8
SHE officer	8
Supervisor	8
Technoloog	8
Teamleider Bedrijfsbureau / Project Manager Small Proj	8
MPS / Supply Coordinator	8
HR Officer	9
Lab Leader	9
Plantcontroller	9
Reliability Engineer	9
Product development engineer	9
Senior technoloog	9
Manufacturing Technology Expert DAP	10

BIJLAGE 2
SUBSIDIES EUROPEES SOCIAAL FONDS

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

BIJLAGE 3
TEGEMOETKOMING EN VERGOEDINGEN BIJ VAST DAGELIJKS HEEN EN WEER REIZEN

Vanaf 1-1-2005

Afstand in km	Tegemoetkoming per maand in Euro
1	4
2	8
3	12
4	16
5	20
6	24
7	29
8	33
9	37
10	41
11	45
12	49
13	53
14	57
15	61
16	65
17	69
18	73
19	78
20	82
21	86
22	90
23	94
24	98
25	102
26	106
27	110
28	114
29	118
30	122
31	126
32	131
33	135
34	139
35	143
36	147
37	151
38	155
39	159
≥40	163

**BIJLAGE 4
 SALARISSCHEMA**

Per 01.07.2012

		ORBA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min.		1921	1941	2002	2008	2219	2419	2712	3055	3444	3867
max.		2259	2311	2412	2593	2842	3204	3713	4332	5062	5901
stap		46	47	49	54	58	65	74	109	128	148
Min. aanloopschaal		961	1165	1401	1669	1993	0	0	0	0	0

Verhogingstabel voor jeugdigen die nog niet op het min. van de salarisgroep zijn ingedeeld:

RSP *1	Verhoging *2
< 75%	17,5%
75 - 85%	13%
85 - 92,5%	9%
92,5 - 97,5%	5,5%
≥ 97,5%	2,5%

*1 RSP: het actuele salaris ten opzichte van het minimum van de salarisgroep

*2 Verhoging: de verhoging in % gerelateerd aan het actuele salaris.

Minimum dienstroostertoeslag bij 5-ploegendienst (art. 23 lid 2):

18 jaar	€ 346
19 jaar	€ 395
20 jaar	€ 443
21 jaar	€ 489
overig:	€ 531

BIJLAGE 4
SALARISSCHEMA (vervolg)

Per 01.07.2013

		ORBA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min.		1940	1960	2022	2109	2241	2444	2739	3085	3478	3905
max.		2282	2334	2436	2619	2870	3236	3750	4375	5113	5960
stap		46	47	49	55	59	66	75	110	129	149
Min. aanloopschaal		970	1176	1415	1685	2013	0	0	0	0	0

Verhogingstabel voor jeugdigen die nog niet op het min. van de salarisgroep zijn ingedeeld:

RSP *1	Verhoging *2
< 75%	17,5%
75 - 85%	13%
85 - 92,5%	9%
92,5 - 97,5%	5,5%
≥ 97,5%	2,5%

*1 RSP: het actuele salaris ten opzichte van het minimum van de salarisgroep

*2 Verhoging: de verhoging in % gerelateerd aan het actuele salaris.

Minimum dienstroostertoeslag bij 5-ploegendienst (art. 23 lid 2):

18 jaar	€ 346
19 jaar	€ 395
20 jaar	€ 443
21 jaar	€ 489
overig:	€ 531

BIJLAGE 5 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 dienstroostertoeslag als bedoeld in artikel 23;
 - c. de eventuele beloning voor consignatie als bedoeld in artikel 25 lid 7 indien die meer bedraagt dan 4% van het jaarsalaris
 - d. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 16.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het salaris als bedoeld in artikel 20;
 - de dienstroostertoeslag als bedoeld in artikel 23;
 - de eventuele beloning voor consignatie als bedoeld in artikel 25 lid 7 indien die meer bedraagt dan 4% van het jaarsalaris;
 - 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 dienstroostertoeslag en beloning voor consignatie worden slechts tot het vroegere inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag of beloning 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 inkomensgarantierегeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:

- 2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag -70% van het vroeger inkomen.
- 2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
- 2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.
- 2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.
3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend. Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.
5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van 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 vroegere inkomen en het nieuwe 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 31A 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 20 lid 8 en artikel 23 lid 4 van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

Artikel 5 - Inwerkingtreding

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

BIJLAGE 6 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. Op dit rooster wordt overgegaan indien dit niet op bedrijfsorganisatorische bezwaren stuit, tenzij een meerderheid (meer dan 50%) van de fabrieksbezetting dit rooster afwijst.

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtendienst, van 6.00 - 14.00 uur

M = middagdienst, van 14.00 - 22.00 uur

N = nachtdienst, van 22.00 - 6.00 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 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.

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 alleenarbeid 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)	

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 veelvoud 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
Maximumarbeidstijden (vervolg)¹⁸		
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 ¹⁹ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden²⁰		
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 zondag²¹		
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 ²² die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

¹⁸ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹⁹ Voor deze verlenging moet er tussen partijen op CAO niveau overeenstemming zijn.

²⁰ 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 het 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.

²¹ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

²² Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht.

Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Nachtarbeid en diensten (vervolg)		
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²³	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²⁴ 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 ²⁵ 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 ²⁶	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁷		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{28*} <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.

²³ 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.

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

²⁵ 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.

²⁶ 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.

²⁷ 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.

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

3. Overige situaties

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

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

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

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

Spoedeisende werkzaamheden

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

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

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

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

Stops en speciale projecten

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

Rapportage

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

5. Wachtdienst

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

Voorwaarden

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

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁹		
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

²⁹ 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
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ³⁰
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.

³⁰ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

BIJLAGE 7
PROTOCOL (Looptijd 01.07.2012 tot en met 31.12.2013)

1. Beloning

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 12,96 maal het maandinkomen van de maand januari.

2. Resultaatbeloning

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

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

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

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

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

3. 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.

4. 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-leeftijdgebonden 'aanlooptrajecten'. In die studie zal tevens worden betrokken de wijze waarop performance management en differentiatie in beloning op basis van performance (resultaten en competenties) kunnen worden vormgegeven.

5. Raam sociaal Plan

De studieafspraken 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.

6. Fiscalisering 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.

7. Arbeidsduur/Arbeidstijden

Inroosteren vaste momenten in roosters

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

8. 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.

9. Resultaatbeloning

De doelstelling die partijen hebben geformuleerd voor de regeling Resultaatbeloning (artikel 29A van de CAO) is om jaarlijks een gemiddelde realisatie van 80% te genereren.

10. Career Management

Invoering per 1 januari 2014 van het Career Management systeem voor de groepering C38 en lager (of vergelijkbare niveaus in Nederland). Career Management Online (CMO) is tevens noodzakelijk voor de uitvoering van Duurzame Inzetbaarheid en de uitvoering van de resultaatbeloning.

De verbeterpunten aangevuld met de aandachtspunten vanuit de vakorganisaties die voortvloeien uit de evaluatie van Career Management, zullen de komende periode worden uitgewerkt in een actieplan. Dit actieplan zal in tweede helft 2012 worden besproken met vakorganisaties. Na vaststelling zal DSM in goed overleg zorgdragen voor implementatie van de verbeterpunten. Daarbij zal specifiek aan de orde komen wijze waarop de vertaling naar de groepen C 38 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

Arbeidsparticipatie DSM-medewerkers met kinderen

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

Indexeringen

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

