

INHOUDSOPGAVE

	<i>Blz.</i>
Intentieverklaring	4
Collectieve arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk - Algemeen	
Art. 1 Looptijd	8
Art. 1a Bekendmaking CAO	8
Art. 2 Definities	8
Art. 3 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	9
Hoofdstuk II – Dienstverband	
<i>Par. 1 – Arbeidsovereenkomst</i>	
Art. 4 Aangaan arbeidsovereenkomst	10
Art. 5 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
Art. 6 Uitsluiting artikel 7:628 BW	10
Art. 7 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	10
Art. 8 Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.	10
Art. 9 Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	11
Art. 10 Beëindiging wegens dringende redenen medewerker	11
<i>Par. 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker</i>	
Art. 11 Verplichting medewerker	11
Art. 12 Plaatsing medewerker	11
Art. 13 Vacaturevervulling	12
Art. 14 Geheimhouding	12
Art. 15 Uitvinding en octrooi	13
Art. 16 Nevenactiviteiten	13
Art. 17 Concurrentiebeding	14
<i>Par. 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen</i>	
Art. 18 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	14
Art. 19 Disciplinaire maatregelen	14
Hoofdstuk III – Beloning	
<i>Par. 1 - De salarissystematiek</i>	
Art. 20 Salarisschalen	16
Art. 21 Wijziging van het salaris	16
Art. 22 Gereserveerd	17
Art. 23 Algemene aanpassing van de salarissen	17
<i>Par. 2 – Jaaruitkering</i>	
Art. 24 Aanspraak op jaaruitkering	17
Art. 25 Betaling van de jaaruitkering	18
<i>Par. 3 - Resultaatafhankelijke beloning</i>	
Art. 26 Resultaatafhankelijke uitkering	18
Art. 27 Bonus/targetbeloning in het kader van IPM	19

Par. 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Art. 28	Toeslag voor ploegendienst	20
Art. 29	Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	20
Art. 30	Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt	20
Art. 31	Toeslag voor wacht dienst	21
Art. 32	Toeslag voor werken op bijzondere uren	21
Art. 33	Toeslag voor overwerk	21
Art. 34	Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	22
Art. 35	Tegemoetkoming in individuele gevallen	22

Par. 5 - Algemene bepalingen

Art. 36	Uitbetaling	23
Art. 37	Vermindering maandinkomen	23

Hoofdstuk IV – Arbeidsduur

Art. 38	Arbeidsduur	24
Art. 39	Brugdag	24
Art. 40	Overwerk	24
Art. 41	Vakantie	25
Art. 42	Extra Vrije Tijd	26
Art. 42a	Aanwezigheidsbonus	28
Art. 43	Aanwending contractueel vrijaf	28
Art. 43a	Flex Pack	29
Art. 44	Buitengewoon verlof	30

Hoofdstuk V - Sociale zekerheid

Art. 45	Arbeidsongeschiktheid	32
Art. 46	Verplaatsing om bedrijfsredenen	33
Art. 47	Ziektekostenverzekering	33
Art. 48	Pensioenverzekering	33
Art. 48a	Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd	33
Art. 48b	Tijdelijke Ouderenregeling	34

Hoofdstuk VI - Deeltijd

Art. 49	Algemene bepaling	36
Art. 50	Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	36
Art. 51	Toeslagen en compensatie in vrije tijd	36
Art. 52	Buitengewoon verlof en brugdag	37
Art. 53	Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	37
Art. 54	Partieel leerplichtigen	37

Hoofdstuk VII – Diversen

Art. 55	Proefneming	38
Art. 56	Opdracht extern organisatiebureau	38
Art. 57	Fusie en reorganisatie	38
Art. 58	Commissie Extern Overleg DSM Limburg bv/SABIC	38
Art. 59	Bedrijfsrechtspraak	39
Art. 60	Vredesplicht	39
Art. 61	Afwijking in individuele gevallen	39
Art. 62	Leemtebepaling	40
Art. 63	Subsidies	40

Bijlagen

Bijlage 1	Salarisschalen	41
Bijlage 2	Jaaruitkering	42
2.A.	• minimumbedrag	42
2.B.	• gecumuleerde aanspraak	42
2.C.	• uitkering/betaling	42
Bijlage 3	Bijbetalingsregeling	43
Art. 1	• algemeen	43
Art. 2	• blijvende toeslag	43
Art. 3	• aflopende toeslag	44
Bijlage 4	Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	46
Art. 1	• algemeen	46
Art. 2	• de inkomensgarantieregeling	46
Art. 3	• de afkoop-/afbouw-regeling	47
Art. 4	• overgangsregelingen	48
Art. 5	• inwerkingtreding	48
Bijlage 5	Roosters en normen arbeids- en rusttijden	49
Par. 1	• vaste roosters	49
Par. 1a	• Algemene geldende vaste standaardroosters	49
Par. 1b	• Specifieke vaste maatwerkwer kroosters	50
Par. 2	• overwerk	52
Par. 3	• overige situaties	54
Par. 4	• bijzonder situaties	54
Par. 5	• wachtdienst	55

INTENTIEVERKLARING

Bij de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsovereenkomst SABIC Limburg B.V. van 1 januari 2011 tot 1 juli 2012 hebben partijen onderstaande intenties uitgesproken respectievelijk afspraken gemaakt.

1. Duurzaamheid

SABIC en vakorganisaties hechten belang aan het stimuleren van maatregelen ter bevordering van duurzaamheid. Bij SABIC zal hierover in 2011 beleid worden ontwikkeld vanuit Corporate. De voortgang hiervan zal door SABIC Limburg worden gevolgd met als oogmerk om in het jaar 2012 IPM-targets te kunnen formuleren op het gebied van duurzaamheid.

2. Pensioenregeling

CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over een pensioenregeling voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2015. Deze afspraken zullen in een separate overeenkomst worden uitgewerkt en bevat de volgende hoofdpunten:

- a. Met ingang van 1 januari 2011 zal de pensioenregeling worden gewijzigd van een eindloon naar een middelloonregeling.
- b. De tot 1 januari 2011 opgebouwde aanspraken blijven ongewijzigd. Alle individuele loonsverhogingen van voor 1 januari 2011 vallen nog onder de eindloonregeling.
- c. Het opbouwpercentage per jaar is gewijzigd van 2% naar 2,1%.
- d. De franchise blijft ongewijzigd (per 1 januari 2011 €12.898).
- e. De opbouw zal vanaf 1 januari 2012 worden gebaseerd op een pensioenleeftijd van 66 jaar. Dit betekent dat de opbouw vanaf 2012 uitgaat van 66 jaar. Derhalve gaat de pensioenleeftijd geleidelijk omhoog en niet in 2012 in één keer naar 66 jaar. Voor medewerkers die in 2012 met pensioen gaan, betekent dit dat de opbouw bijna volledig is gebaseerd op een pensioenleeftijd van 65 jaar. Deze afspraak is gemaakt onder de aanname dat er een landelijk akkoord tussen sociale partners en de regering in deze zal worden afgesloten. Indien dat onverhoopt niet gebeurt zullen SABIC en vakverenigingen zich beraden op de te nemen maatregelen uitgaande van een premie van 25,5%.
- f. De totale pensioenpremie die aan het pensioenfonds wordt betaald blijft ongewijzigd voor de periode 1 januari 2011 tot en met 31 december 2015, namelijk in totaal 25,5%. De premie voor de werknemer bedraagt in 2011 2,5% van het vaste jaarinkomen tot €61.500 (was in 2010 €56.374). Daarboven bedraagt de premie 6,5%. Deze jaarinkomensgrens zal elk jaar worden aangepast met de algemene loonsverhogingen.
- g. De zogeheten versleeprechten zullen voor zover ze in de periode 2011 tot en met 2015 zouden worden toegekend, in één keer worden toegekend en gefinancierd door de werkgever. De werkgever zal hiertoe in 2011 een eenmalige betaling aan het pensioenfonds voldoen van ca €6,5 mln.
- h. Bovenstaande afspraken zijn onder voorbehoud van toetsing door het bestuur van het pensioenfonds op rechtmatigheid, financierbaarheid en uitvoerbaarheid.

3. Stroombeleid en werkgelegenheid

In 1997 zijn in het 'Protocol in,- door- en uitstroombeleid' de kernelementen rondom het werkgelegenheidsthema en een kader voor de ontwikkeling en inzet van instrumenten ter concretisering en uitvoering van het Stroombeleid vastgelegd. Dit document blijft (vooralsnog) als zodanig van kracht.

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

SABIC Limburg B.V. zal niet overgaan tot een vermindering van arbeidsplaatsen al dan niet in combinatie met gedwongen ontslagen, tenzij dit plaats vindt in het kader van door de Ondernemingsraad goedgekeurde projecten.

Het 'Werkbegeleidingsplan DSM Limburg bv' (WBP), bevattende regels en werkafspraken die van toepassing zijn in geval van boventaligheid, dat ingaande 1 januari 1999 van kracht is geworden, wordt met inbegrip van de nadien aangebrachte wijzigingen, voor het tijdvak tot en met 31 december 2012 gecontinueerd onder de naam Werkbegeleidingsplan SABIC Limburg B.V., met dien verstande dat partijen over onderdelen die vanwege vóór de einddatum in werking tredende gewijzigde wet-/regelgeving aanpassing behoeven, tussentijds in overleg zullen treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in het WBP en annexe documenten.

Met betrekking tot de reeds gedurende een aantal jaren door SABIC beschikbaar gestelde middelen voor werkgelegenheidsprojecten zal een deel van deze middelen in beginsel worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren; ten aanzien van jongeren zal met name worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de regio, door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en co-financiering door andere partijen.

Partijen zijn overeengekomen dat SABIC zich zal inspannen om aan 5 jeugdige werklozen in het kader van de Wet Wij een werkplek aan te bieden alsmede aan 5 jeugdige arbeidsongeschikten met een Wajong-uitkering via een daartoe gespecialiseerde instelling. SABIC streeft voorts naar een realisatie van 40 stageplaatsen per kalenderjaar in 2011 en 2012.

4. Continuidienst

- a. Er heeft een studie plaatsgevonden naar de productieorganisatie op de site Geleen. De voortgang zal regelmatig (tussentijds) worden geëvalueerd in het Overleg Vakorganisaties SABIC Limburg (OVS).
- b. Met ingang van 2001 zijn de opleidingsdagen buiten het basisrooster vervallen, waardoor een arbeidsduurverkorting van 2,25% is opgetreden, en per 1 januari 2001 is de inconvenientie-toeslag van 0,5% vervallen. De afspraak dat deze percentages worden beschouwd als een investering van de werkgever respectievelijk de betrokken medewerkers, die in de totale kosten van het in relatie tot het 'doorbraak-scenario' te ontwikkelen arbeidsvoorwaardenpakket worden verrekend, wordt herbevestigd.
- c. De personele effecten van de uit de Tijdelijke Ouderenregeling voortvloeiende arbeidsduurverkorting zal worden meegenomen in de vaststelling van de ploegen in continuïdienst vanuit het uitgangspunt dat toepassing van de TOR niet leidt tot een verhoging van de werkdruk op die ploegen.

5. Compensaties Spaarpremie

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

6. WGA-premie

De werkgeversbijdrage in de WGA-premie zal ongewijzigd worden voortgezet. Dat betekent dat de premie niet deels verhaald zal worden bij de werknemers.

7. Blijvende inzetbaarheid

CAO-partijen hebben een aantal afspraken gemaakt om te bereiken dat de inzetbaarheid van medewerkers blijvend wordt verhoogd. Deze afspraken zijn hierna weergegeven.

- a. Partijen zullen een studie verrichten naar de verbetering van de inzetbaarheid van oudere medewerkers met behulp van maatregelen op het gebied van de arbeidstijd. Onderwerp van gesprek zullen o.a. zijn (uitbreiding van de) TOR, leeftijdsafhankelijke vakantiedagen, parttime werken en dergelijke. Deze studie zal worden afgerond in 2011 waarna per 1 januari 2012 tot implementatie van de overeengekomen maatregelen zal worden overgegaan.
- b. De regeling thuiswerken zal worden geëvalueerd. Hierbij zullen de fiscale mogelijkheden worden gezien; tevens zal aan de Algemene WerkgeversVereniging Nederland worden gevraagd naar innovatieve best practices in Nederland en de uitkomsten hiervan zullen worden meegenomen in een nieuwe regeling.
- c. Er zal binnen een afdeling een pilot worden uitgevoerd voor de toepassing van een loopbaanscan, die medewerkers helpt bij het in kaart brengen van behoeften en mogelijkheden in hun verdere carrière. Doel van de pilot is ervaring op te doen met de toepassing hiervan.
- d. De mogelijkheden tot mentorschap zullen nader worden onderzocht. Er zal een pilot plaatsvinden. Doelstelling is kennis te vergaren over de best practice rondom mentorschap bij andere bedrijven en deze kennis te gebruiken om vast te stellen hoe de kennis en competenties van ervaren medewerkers kan worden overgedragen.
- e. De individuele vitality check zal aan medewerkers worden aangeboden in combinatie met het Periodiek Medisch Onderzoek.

8. Slaapuren icm overwerk 's nachts

Er zal een interne richtlijn worden uitgewerkt met betrekking tot de toekenning van slaapuren na overwerk tijdens de nachtelijke uren (al dan niet in combinatie met wachtdienst). Deze slaapuren vallen na het reguliere aanvangstijdstip op de volgende ochtend.

9. Project medezeggenschap EU-land

De werkgever zal eenmalig € 10.000 bijdragen aan project(en) ter stimulering van de medezeggenschap van werknemers in EU-landen. Vakorganisaties zullen hiertoe een voorstel bij SABIC indienen.

10. Kinderopvang

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

11. Studie ziektekostenverzekering

Partijen zullen voor 1 januari 2012 een studie afronden naar de werkgeversbijdrage in de aanvullende ziektekostenverzekering.. Doelstelling is een voor de medewerkers zichtbare en herkenbare bijdrage door de werkgever in de ziektekostenverzekering op een voor de werkgever en medewerker acceptabel niveau.

12. Resultaatafhankelijke uitkering

Als gevolg van de gewijzigde organisatie voortvloeiend uit het project 1SABIC zal uiterlijk 31 december 2011 tussen cao-partijen overeenstemming worden bereikt over een aanpassing van de grondslag voor de resultaatafhankelijke uitkering toe te kennen vanaf 2012 (voor de eerste keer over 2011).

In 2011 wordt de RAU uitbetaald op basis van de huidige afspraken gebaseerd op de CFROI van SABIC Europe over 2010.

13. Uitzendkrachten

- a. In het OVS zal informatie worden uitgewisseld m.b.t. beleidsuitgangspunten, feitelijke inzet van inhuur- en uitzendkrachten en de arbeidsvoorwaardelijke condities.
- b. De IPM bonus targetregeling zal met ingang vanaf 2011 ook worden toegepast op medewerkers van Profcore die langdurig bij SABIC tewerk zijn gesteld. Over de invulling en randvoorwaarden hiervoor vindt nog overleg plaats tussen de directie van SABIC Limburg en de directie van Profcore.

14. Opleidingsfonds

Ten behoeve van een additioneel opleidingsfonds voor medewerkers van SABIC stelt de werkgever € 150.000 ter beschikking gedurende de looptijd van deze CAO. Dit fonds zal door de Ondernemingsraad worden beheerd. Sociale partners zullen samen een reglement opstellen waarin het beheer en de doelstellingen van dit fonds zullen worden uitgewerkt.

15. Jonge academici/HBO'ers

Het management zal met een aantal jonge academici en HBO'ers in gesprek gaan om ook in aanvulling op de uitkomsten van de employee survey, het sociaal beleid van SABIC toe te lichten en stil te staan bij eventuele aandachtspunten.

SABIC zal in samenhang daarmee de arbeidsvoorwaardelijke positie van individuen uit deze doelgroep beoordelen en maatregelen nemen daar waar nodig.

Aldus overeengekomen en in zesvoud ondertekend,

Sittard, 7 april 2011

SABIC Limburg B.V.

FNV Bondgenoten

Vakbond De Unie

Synergo-vhp

Vakbond ABW

CNV Vakmensen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SABIC LIMBURG B.V.

1 januari 2011 tot 1 juli 2012

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd

1a. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 januari 2011 tot 1 juli 2012 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

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

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

Artikel 1a. Bekendmaking CAO

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

Artikel 2. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever: SABIC Limburg B.V., gevestigd te Sittard;
- b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
- c) de CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met SABIC Limburg B.V.; N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze CAO steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar'.
- e) *gereserveerd*
- f) het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
 - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 20,
 - de toeslag voor ploegendienst (art. 28),
 - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 31),
 - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3),
 - de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4)rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 45, lid 10;
- g) de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- h) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 29;

- i) feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin landelijk wordt gevierd;
- j) intern overleg: de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V. en de desbetreffende Overlegvergadering, alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
- k) continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt, dan wel de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld;
- l) partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
- m) geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek;
- n) SABIC: SABIC Limburg B.V.; SABIC Europe B.V.; SABIC Innovative Plastics B.V.; SABIC Corp. (KSA), danwel daaraan gelieerde ondernemingen binnen de SABIC-groep.

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

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

HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst

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

Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Artikel 6. Uitsluiting artikelen 7:628 BW

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

Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
 - a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen C31 tot en met C35;
 - b) drie maanden, voor de overige medewerkers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd en op de beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 8.

Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt als bedoeld in het reglement van de Stichting Pensioenfonds SABIC.

Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever

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

- 1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
- 2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
- 3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
- 4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
- 5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;
- 6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 8) de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 14 schendt.

Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker

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

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

Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker

Artikel 11. Verplichting medewerker

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

Artikel 12. Plaatsing van de medewerker

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de ter zake geldende regelingen, al die maatregelen te treffen welke hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.
2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats welke de werkgever wenselijk acht.

3. De werkgever is eveneens binnen de grenzen der redelijkheid bevoegd andere werkzaamheden - niet behorend tot het takenpakket van de medewerker - blijvend of tijdelijk aan de medewerker op te dragen. De op te dragen andere werkzaamheden moeten, in aanmerking nemend opleiding, beoordeling en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, als redelijkerwijze passend voor hem kunnen worden beschouwd.

4. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur.

5. De werkgever kan met de medewerker die buiten SABIC Limburg B.V. wordt geplaatst, overeenkomen welke bepalingen van deze CAO noodzakelijkerwijs aanpassing behoeven.

Artikel 13. Vacaturevervulling

1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:

- a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
- b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
- c) indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn, zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soortgelijke functies de voorkeur worden gegeven.

2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in opengevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaatsverwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt.

Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatie niveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

Artikel 14. Geheimhouding

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

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

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

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

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

Artikel 15. Uitvinding en octrooi

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

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

Toelichting

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

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

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

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

Artikel 16. Nevenactiviteiten

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

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C31 tot en met C35, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.

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

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

Artikel 17. Concurrentiebeding

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

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

Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 19 lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.
5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 19. Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:
 - a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 9) vormen;
 - b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
 - c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde bij SABIC en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld.Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.

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

- a) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:
 - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet;
- b) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen,een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- c) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.c:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.

3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.

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

5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 46.

HOOFDSTUK III - BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 20. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.
2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de CAO van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.
3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.
4. De salarisschalen bestaan uit:
 - a. een minimum schaalsalaris;
 - b. een maximum schaalsalaris.
5. De medewerkers die op basis van de overgangsmaatregel krachtens het tot 1 januari 2005 vigerende beoordelingssysteem aanspraak hebben op een hoger maximumsalaris als bedoeld in lid 4.b., behouden dit hogere salaris tenzij zij worden ingedeeld in een hogere salarisschaal.

Artikel 21. Wijziging van het salaris

1. Indien en voor zover de medewerker het maximum schaalsalaris nog niet heeft bereikt, wordt het salaris per 1 april van elk jaar verhoogd met een bedrag ter hoogte van 2,5% van het maximum schaalsalaris. De laatste salarisverhoging is zo nodig lager, indien anders het maximum schaalsalaris zou worden overschreden.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan worden afgeweken indien niet is voldaan aan de in het kader van IPM vastgelegde competentie-afspraken (Persoonlijke Ontwikkeling).
3. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 april daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
4. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5 % van het maximum schaalsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.
5. Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5 % van het maximum schaalsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal niet hoger zal zijn dan het maximum schaalsalaris in de lagere salarisschaal.
6. Indeling in een hogere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van een kalenderkwartaal.
7. Aan de medewerker die 3 jaar nadat hij het maximum schaalsalaris heeft bereikt, zijn IPM-plan excellent blijft uitvoeren, kan boven het maximum schaalsalaris jaarlijks een extra verhoging van 2,5% worden toegekend tot maximaal 10% boven het maximum schaalsalaris. Indien de medewerker na het toekennen van de extra verhoging(en) langer dan een jaar niet meer excellent functioneert, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de salarissen totdat het maximum schaalsalaris is bereikt.

Aan de excellente medewerker die op basis van artikel 22 (Overgangsbepaling Beoordeling) een hoger salaris ontvangt dan het maximum schaalsalaris, wordt de extra verhoging toegekend, indien en voor zover het persoonlijk perspectiefsalaris lager is dan het maximum schaalsalaris vermeerderd met de extra verhoging(en).

Artikel 22. Eenmalige uitkering

Aan de medewerkers die in dienst zijn per 1 januari 2011 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,33% van 12 maal het maandinkomen als bedoeld in artikel 24, lid 2 (peil per 1 januari 2011).

Deze uitkering wordt betaald met de salarisafrekening van maart 2011.

Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen

De salarissen als bedoeld in artikel 20 worden verhoogd:
met ingang van 1 maart 2011 met 2% en met ingang van 1 januari 2012 met 1%.

Paragraaf 2 - Jaaruitkering

Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. *Gereserveerd.*

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

Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering

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

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

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

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

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

Paragraaf 3 - Resultaatafhankelijke beloning

Artikel 26. Resultaatafhankelijke uitkering

1. Zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening van SABIC Europe B.V. over het voorafgaande boekjaar dan wel, ingeval het boekjaar niet gelijk loopt met het kalenderjaar, zo spoedig mogelijk na ondertekening van de pro-forma jaarrekening van SABIC Europe B.V. over het voorafgaande kalenderjaar, 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 kalenderjaar binnen de lokaties van SABIC Limburg B.V. werkzaam is geweest, die

- op de eerste van de maand waarin de in lid 1 bedoelde publicatie plaats heeft, in dienst is, of

- op die datum niet meer in dienst is wegens
 - het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - uittreding ingevolge het Reglement collectieve Uittredingsregeling;
 - uittreding ingevolge het Reglement Pre-pensioenspaarregeling;
 - het aangaan van een dienstverband in het kader van de WSW;
 - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
 - een intra-concernverplaatsing;
 - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

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

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

3. De hoogte van de resultaatafhankelijke uitkering is afhankelijk van de CFROI (Cash Flow Return on Investments), zoals vermeld in het financieel verslag over het relevante kalenderjaar van SABIC Europe B.V. en bedraagt:

Bij een ratio < 6,5%	:	0% van het jaarinkomen
Bij een ratio van 6,5 - < 8%	:	0,5% + 2/3(ratio – 6,5%-punt) van het jaarinkomen,
Bij een ratio van 8 - < 13,8%	:	1,5% + 1,2(ratio – 8%-punt) van het jaarinkomen,
Bij een ratio vanaf 13,8%	:	8,5% 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 7,2%: RAU bedraagt $0,5\% + \frac{2}{3}(7,2-6,5) = 1,0\%$;
- b) Bij ratio van 11,6% RAU bedraagt $1,5\% + 1,2(11,6-8) = 5,8\%$

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

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

5. De grondslag zoals vermeld in lid 3 zal met ingang van het financiële resultaat 2011 worden aangepast aan de nieuwe organisatie van SABIC. Een en ander afhankelijk van de resultaten van de afgesproken studie over dit onderwerp.

Artikel 27. Bonus/target beloning in het kader van IPM

1. In het kader van Integraal Performance Management zal een deel van de doelen van het IPM-plan of het gehele IPM-plan worden aangewend voor een bonus/target beloning. Deze bedraagt voor de medewerkers ingedeeld in een van de salarisschalen tot en met C41 maximaal 5% per kalenderjaar.

Over de wijze van bepaling van de bonus/targets zullen nadere regels worden gesteld.

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

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

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

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst

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

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

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

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

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

Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

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

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

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

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

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

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

De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C35, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het salaris.

Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst

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

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.
Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtweekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht, alsmede met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop wachtdienst wordt verricht.

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

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

Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren

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

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

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

Artikel 33. Toeslag voor overwerk

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

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

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij,

wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt indien per kalenderjaar meer dan drie diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115.

Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.

Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf

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

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

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

Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen

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

Paragraaf 5 - Algemene bepalingen

Artikel 36. Uitbetaling

Aan het einde van de kalendermaand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f over de desbetreffende maand. Aan het einde van de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 37. Vermindering maandinkomen

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

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

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

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

Artikel 38. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek.

Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

3. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 5.

Artikel 39. Brugdag

1. Voor de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt 24 december indien deze dag valt op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, beschouwd als een brugdag. Indien 24 december valt op een zaterdag of op een zondag, geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als brugdag.

2. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt op een brugdag als regel vrijaf gegeven voor de dienst die volgens zijn dienstrooster aanvangt op die brugdag.

3. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht, die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven naar evenredigheid.

Aan de medewerker die op een brugdag een rustdag volgens dienstrooster heeft, wordt op een andere dag een dienst compenserend vrij gegeven.

Compenserend vrij zal - zo veel mogelijk ter keuze van de medewerker - liggen op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, in beginsel in de periode van 13 weken daaropvolgend.

4. Werk verricht op een brugdag wordt beschouwd als overwerk, indien en voorzover het aantal normaal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

Artikel 40. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt.

Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.

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

3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.

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

5. De werkgever zal zonedig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

Artikel 41. Vakantie

1a. De medewerker heeft recht op vakantie, waarvan de omvang per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt. Zij bedraagt:

bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	22 dagen
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	23 dagen
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	24 dagen
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	25 dagen
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	26 dagen
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	27 dagen
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	28 dagen
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	29 dagen
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	30 dagen
bij een leeftijd van 61 jaar	:	31 dagen
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	32 dagen
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:	33 dagen

1b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 letter a. bedraagt de vakantie per kalenderjaar voor jeugdigen: 21 dagen. Onder jeugdigen worden verstaan de medewerkers die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt.

2a. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden.

2b. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt om andere redenen dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in dat jaar heeft geduurd.

2c. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantie.

2d. Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegerekend, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, dan wel op de, volgens zijn dienstrooster, eerst mogelijke werkdag van die maand, in dienst is getreden. De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.

2e. In afwijking van het in dit artikel bepaalde en onverminderd het bepaalde in lid 4, letter a, heeft de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt binnen een maand nadat zij is aangevangen recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal kalenderdagen dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

3a. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie met een twaalfde verminderd.

3b. De in letter a bedoelde vermindering blijft over een tijdvak van maximaal twaalf maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

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

4a. Voor het berekenen van het aantal dagen vakantie waarop de medewerker voor enig kalenderjaar recht heeft, wordt een halve dag of meer tot een gehele dag afgerond en wordt minder dan een halve dag verwaarloosd.

4b. Indien de toepassing van lid 3 het nodig maakt het recht op vakantie voor een aantal achtereenvolgende kalenderjaren nader te bepalen vindt de onder letter a van dit lid bedoelde afronding eerst plaats nadat de rechten voor elk van die kalenderjaren zijn samengeteld.

Artikel 42. Extra vrije tijd

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

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

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

3b. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal diensten extra vrije tijd als bedoeld in letter a, dat wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

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

De norm bedraagt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5g. Tot en met 31 december 2011 zal geen verdere arbeidsduurverkortung, in welke vorm dan ook, worden overeengekomen.

5h. De 'Regeling inzake extra vrije tijd' is voor wat de opbouw c.q. toekenning van extra vrije tijd betreft, als onderdeel van de CAO aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2011. De regeling is voor wat de aanwending van extra vrije tijd betreft, aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2012.

Het bepaalde in of krachtens deze regeling wordt na het verstrijken van de voornoemde data automatisch verlengd voor de periode van telkenmale een jaar tenzij deze door een van de partijen wordt opgezegd. De opzegging kan alleen plaatsvinden per 1 januari van enig kalenderjaar, voor het eerst per 1 januari 2012. De opzegging dient schriftelijk aan alle partijen te worden meegedeeld op uiterlijk 1 oktober daaraan voorafgaand.

Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus

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

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

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

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

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

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

De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.

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

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

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

4a. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 10 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in Flex Pack.

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

Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan het hiervoor gereserveerde (deel van) Flex Pack.

2. De in Flex Pack opgenomen wettelijke minimumvakantie (4 weken) wordt opgenomen in tijd.

3. De bedrijfsleiding kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfspakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel - ingeval geen bedrijfspakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar. Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.

4. Voorzover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, geldt het navolgende.

De werkgever stelt het opnametijdstip van contractueel vrijaf vast:

- zoveel mogelijk op basis van een planning vastgesteld in overleg tussen de werkgever en medewerker in het begin van het kalenderjaar;
- overeenkomstig de wensen van de medewerker. Indien bedrijfsomstandigheden opname op de door de medewerker gewenste tijdstippen niet mogelijk maakt, stelt de werkgever in overleg met de medewerker een ander tijdstip van opname vast.

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

6. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen. Indien de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De medewerker moet de aard en de omvang van die schade deugdelijk aantonen.

De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de medewerker zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd medegedeeld.

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

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

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

10. Op het einde van het kalenderjaar is een positief saldo aan contractueel vrijaf toegestaan van cumulatief maximaal 10 dagen, welk aantal dagen ten hoogste meegenomen kan worden naar het volgende jaar. Het meerdere zal met de salarisafrekening van december van dat jaar worden uitbetaald.

11. Op het einde van het kalenderjaar is een negatief saldo toegestaan van maximaal de omvang van de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, van één kalenderjaar.

12. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, zal worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

13. Over de aanwending van het tot en met 2010 opgebouwde rekening courant zal tijdig overleg plaatsvinden met de medewerker om afspraken te maken over de hantering van de rekening courant. Deze kan met inachtneming van de desbetreffende regels worden aangewend voor uitbetaling, opname en/of (pre-)pensioensparen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten, respectievelijk nog niet opgenomen rekening courant, zal worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.

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

Artikel 43a. Flex Pack

1. Flex Pack bestaat uit de vakantiedagen, extra vrije tijd, saldo contractueel vrijaf en de omgezette diensten uit de aanwezigheidsbonus. De waarde van een dag Flex Pack is gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter f.

2. De medewerker kan Flex Pack met inachtneming van de desbetreffende regels aanwenden voor:

- opname contractueel vrijaf
- Pre-pensioen- of Pensioensparen of
- uitbetaling
- levensloop
- spaarloon
- fietsplan
- vakbondscontributie
- fiscalisering woon-werkverkeer
- fiscalisering ODS-activiteiten.

Artikel 44. Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:

a Huwelijk/Partnerregistratie

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

b Bevalling/Adoptie

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

c Dienstjubileum

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

d Partnerschapjubileum

- bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig partnerschapjubileum:
 - 1 dag
- bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig partnerschapjubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders:
 - 1 dag

e Overlijden en begrafenis

- bij het overlijden en begrafenis van
- zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
 - zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
 - zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen

- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voorzover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag

Overige omstandigheden

- voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- voor het afleggen van daartoe door de Ondernemingsraad aangewezen examens ter afsluiting van in het belang van het bedrijf gevolgde studies:
 - gedurende het aantal dagen door de werkgever te bepalen
- bij verhuizing - naar het oordeel van het bedrijf - als gevolg van indiensttreding:
 - 1 dag
- bij verhuizing in het belang van het bedrijf:
 - ten hoogste 2 dagen aan gezinshoofden
- bij uitreiking koninklijke onderscheiding:
 - 1 dag
- bij het getuigen voor de rechtbank:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- bij deelname vakbondsactiviteiten:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties
- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
 - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd

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

HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid

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

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

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

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

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

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

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

6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.

7. Voor de medewerker die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.

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

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

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

- a) een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
- b) een blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
- c) een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid,

en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht.

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

Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.

2. De medewerker die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 47. Ziektelastenverzekering

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

Artikel 48. Pensioenverzekering

De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SABIC tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten.

Artikel 48a. Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd

1. Via de Pre-pensioenspaarregeling van de Stichting Pensioenfonds SABIC kunnen medewerkers sparen om het arbeidsproces eerder te verlaten dan de pensioengerechtigde leeftijd. Sparen voor vervroegde uittreding geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het Pre-pensioenspaarreglement (PPS).

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

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

4. Vervallen.

5. De medewerker ontvangt ter ondersteuning van het sparen een maandelijkse uitkering ter hoogte van 1% van het maandinkomen en in de maanden waarin een deel van de jaaruitkering tot uitbetaling komt, tevens een uitkering ter hoogte van 1% van dat deel van de jaaruitkering. De maandelijkse uitkering wordt per 1 juli 1998 verhoogd van 1% naar 1½% en per 1 juli 1999 van 1½% naar 2%, met dien verstande, dat deze procentuele verhogingen uitsluitend worden toegekend, indien en voorzover de medewerker de met deze verhogingen corresponderende bedragen en daarnaast een bedrag van gelijke omvang meteen op zijn maandinkomen respectievelijk jaaruitkering laat inhouden ter bijschrijving op zijn PPS-saldo.

6. De uitkering als bedoeld in lid 5 eerste volzin wordt niet toegekend aan:

- a) de medewerker die onder de werkingssfeer van de Seniorenregeling valt;
- b) de medewerker voor wie op grond van het Reglement collectieve Uittredingsregeling een uittredingsleeftijd van ≤ 62 jaar geldt.

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

Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
- b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
- c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.

2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal vier jaar voorafgaande aan uittreding met gebruikmaking van prepensioen of ouderdomspensioen. 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.

Na afloop van de TOR periode wordt het dienstverband

- beëindigd wegens (pre)pensionering of
- al dan niet in combinatie met (pre)pensioen, gewijzigd in een dienstverband in deeltijd die overeenstemt met de gedurende de tijdens de TOR-periode overeengekomen gewerkte tijd (inclusief het TOR-verlof) als bedoeld in lid 4a. De hieruit resulterende terugval in inkomen wordt niet gecompenseerd.

3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

4a. Indien de medewerker vanuit Flex Pack 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.

4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:

- Er dient sprake te zijn van periodiciteit, met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.

4c. De medewerker werkzaam in continudienst kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt, aangeven dat hij voor zover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden. Tot 58 jaar kan dit tot maximaal de tegenwaarde van 5 dagen per kalenderjaar, vanaf 58 jaar tot maximaal de gehele aanwezigheidsbonus.

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

5. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2005.

HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

Artikel 49. Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.

2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,

- voorzover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
 - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
 - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd;
- wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

3. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.

4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de CAO zijn deze opgenomen in de artikelen 50 tot en met 54.

Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

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

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 20 tot en met 26 en in artikel 30.
- Vakantie als bedoeld in artikel 41.
- Extra vrije tijd als bedoeld in artikel 42.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 42a.

Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. De artikelen 28, 33 en 40 zijn niet van toepassing. De toeslagen als geregeld in de artikelen 29, 31, 32 en 34, alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt.

2. Indien de deeltijdmedewerker in enige ploegdienst wordt geplaatst zal door partijen een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in artikel 28 lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. De toeslag wordt geacht te zijn een toeslag als bedoeld in artikel 28.

3. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij. Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.

Op gewerkte meeruren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 32 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge CAO artikel 33.

Artikel 52. Buitengewoon verlof en brugdag

1. Aan de deeltijdmedewerker kan buitengewoon verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.

2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 44 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof.

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

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

Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

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

Artikel 54. Partieel leerplichtigen

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

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

HOOFDSTUK VII - DIVERSEN

Artikel 55. Proefneming

Voor de periode waarin er middels proefneming naar wordt gestreefd een betere verhouding tussen werk en welzijn te bereiken, worden de voor de bij de proefneming betrokken medewerkers geldende arbeidsvoorwaarden door partijen nader, zo nodig in afwijking van deze overeenkomst, vastgesteld. Deze bepaling is overeengekomen voor het tijdvak 1 april 2010 tot 1 april 2015.

Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau

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

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

De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de medewerkers vormt een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

Artikel 57. Fusie en reorganisatie

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

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

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

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

Artikel 58. Commissie Extern Overleg DSM Limburg bv/SABIC

1. Er is een 'Commissie Extern Overleg DSM Limburg bv/SABIC' hierna genoemd 'CEODS'. In de CEODS vindt het overleg plaats tussen DSM Limburg bv en SABIC Limburg B.V. enerzijds en de vakorganisaties die gewoonlijk partij zijn bij de CAO, zulks ter behartiging van de collectieve belangen van de medewerkers, anderzijds. Een en ander zal geschieden onder erkenning van de eigen verantwoordelijkheden van DSM Limburg bv resp. SABIC Limburg B.V. enerzijds en deze vakorganisaties anderzijds.

2. De CEODS zal functioneren onder erkenning en respectering van het interne overleg. DSM Limburg bv resp. SABIC Limburg B.V. erkennen en respecteren het belang van het vakbondswerk in hun bedrijven.

3. In een reglement zullen worden vastgelegd de werkwijze van de CEODS alsmede de verhouding tussen de CEODS en het interne overleg, welk reglement de medewerker kan verkrijgen bij personeelszaken.

4. Het bepaalde in of krachtens dit artikel is van toepassing voor de looptijd van de CAO, en wordt vervolgens automatisch verlengd, tenzij vóór 1 oktober aansluitend door een of meerdere partijen schriftelijk aan alle partijen te kennen wordt gegeven dat harerzijds op nader overleg prijs wordt gesteld. In dit geval zullen DSM Limburg bv en SABIC Limburg B.V. en de vakorganisaties die gewoonlijk partij zijn bij de CAO, vóór 1 januari daaropvolgend overleggen en besluiten over de mogelijkheden tot verlenging, dan wel wijziging van de CEODS.

Artikel 59 Bedrijfsrechtspraak

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

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

Artikel 60 Vredesplicht

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

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

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

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

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

Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen

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

Artikel 62. Leemtebepaling

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

Artikel 63. Subsidies

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

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend,

Geleen, 7 april 2011,

SABIC Limburg B.V.

FNV Bondgenoten

Vakbond De Unie

Synergo-vhp

Vakbond ABW

CNV Vakmensen

BIJLAGE 1 : SALARISSCHALEN

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 juli 2010

Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
minimum schaalsalaris	1612	1682	1805	1992	2233	2506	2820	3197	3621	4103
maximum schaalsalaris	1853	1937	2096	2344	2658	3040	3481	4022	4642	5365

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 maart 2011

Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
minimum schaalsalaris	1644	1716	1841	2032	2278	2556	2876	3261	3693	4185
maximum schaalsalaris	1890	1976	2138	2391	2711	3101	3551	4102	4735	5472

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 januari 2012

Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
minimum schaalsalaris	1660	1733	1859	2052	2301	2582	2905	3294	3730	4227
maximum schaalsalaris	1909	1996	2159	2415	2738	3132	3587	4143	4782	5527

BIJLAGE 2 - JAARUITKERING

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

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 juli 2010:
 € 4.649,92 waarvan uitbetaald in mei resp. november € 2.324,96
 Dagbedrag €105,68

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 maart 2011:
 € 4742, 76 waarvan uitbetaald in mei resp. november € 2.371,38
 Dagbedrag € 107,79

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 januari 2012:
 € 4790, 28 waarvan uitbetaald in mei resp. november € 2.395,14
 Dagbedrag € 108,87

2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

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

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

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

BIJLAGE 3 - BIJBETALINGSREGELING

Artikel 1. Algemeen

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

2. *Gereserveerd.*

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

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

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

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

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

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

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

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

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

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

Artikel 2. Blijvende toeslag

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

2a. De toeslag bedraagt bij:

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

tussen het vroeg en nieuw inkomen

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

2b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

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

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

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

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

Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.

4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- de salarissen en/of
- de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

dienovereenkomstig aangepast.

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

Artikel 3. Aflopende toeslag

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

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

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

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

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

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

4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a) de salarissen en/of
 - b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,
- aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1. Algemeen

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

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

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a. werk van een lagere salarisschaal;
- b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- c. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.

4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter h, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

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

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

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.

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

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

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

Artikel 2. De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

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

2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een *loongerelateerde uitkering* uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.

2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een *vervolguitkering* aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

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

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

3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

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

5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
a. de salarissen en/of
b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,
dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3. De afkoop-/afbouw-regeling

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

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

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

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

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

Artikel 4 Overgangsregelingen

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

2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 45 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

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

Artikel 5 Inwerkingtreding

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

BIJLAGE 5- ROOSTERS, OVERWERK EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.

2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:

- hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

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

Drieploegendienst

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

Vijfploegendienst

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

dan wel

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

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtendienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V..

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 de werkgever gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden met de vakorganisaties.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	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
Minimumrusttijden³		
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 zondag⁴		
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
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² 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.

³ 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.

⁴ 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
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	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 ⁷ 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 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 ⁸	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze⁹		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededeling vaste roosters/registratie

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

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Indien overwerk wordt verricht geldt als nachtdienst een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

⁶ 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.

⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ 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.

⁹ 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.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in artikel 40 van 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 dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹⁰		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹¹
Arbeidstijd per week ¹²	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹³		
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)	

¹⁰ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeid op zondag¹⁴		
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
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ¹⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ¹⁶	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 ¹⁷ 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	
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹⁸	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze¹⁹		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

¹⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

¹⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Indien over-werk wordt verricht geldt als nachtdienst een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

¹⁶ 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.

¹⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

Mededelingstermijn

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

3. Overige situaties

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

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

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

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

Spoedeisende werkzaamheden

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

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen. Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2. genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist. Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1. en 2. genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2. genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2. mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd. Voor medewerkers in wachtdienst blijven de normen onder 5. genoemd van toepassing.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V. 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, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen. Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeids-tijdenwet - 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 onvoor-ziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

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

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁰		
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 tenminste 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 tenminste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	gemiddeld 40 uur per week	
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, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

²⁰ 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.