

DSM Gist Services B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 juli 2012 tot en met 31 december 2013



Versie A.11.10.2012

INDEX	Blz.
Hoofdstuk I - Algemeen bepalingen	
Art. 1 Looptijd	5
Art. 2 Tussentijdse wijzigingen	5
Art. 3 Geschillen	5
Art. 4 Definities	5
Art. 5 Verplichtingen werkgever	6
5.A. Algemeen	6
5.B. Werkgelegenheid	7
5.B.1. Algemeen	7
5.B.2. Fusie en reorganisatie	7
5.B.3. Ingeleendearbeidskrachten, uitzendkrachten	7
5.B.4. Vacatures	7
5.B.5. Overwerk	7
5.C. Arbeidsongeschiktheid (zie art.29.1.e.v.)	8
5.D. Gewetensbezwaren	8
5.E. Aansprakelijkheid werkgever	8
5.F. Vakbondswerk in de onderneming	8
5.G. Sociaal jaarverslag	9
Art. 6 Verplichting van de medewerker	9
6.A. Algemeen	9
6.B. Aansprakelijkheid werknemer	9
6.C. Geheimhouding	9
6.D. Uitvindingen	10
6.E. Verbod van nevenwerkzaamheden	10
Art. 7 Verplichtingen vakorganisaties	10
Art. 8 Disciplinaire maatregelen	10
Hoofdstuk II - Indiensttreding en ontslag	
Art. 9 Aard van de arbeidsovereenkomst	11
Art. 10 Proeftijd	11
Art. 11 Ontslag	11
Hoofdstuk III – Arbeidsduur	
Art. 12 Arbeidstijdenwet	12
Art. 13 Vervallen	12
Art. 14 Arbeidsduur	12
Art. 15 Overwerk	12
Art. 16 Wachtdiensten	12
Art. 17 Brugdagen / extra roostervrije dagen	12
Art. 18 Feestdagen	13
Art. 19 Vervallen	14
Hoofdstuk IV – Beloning	
Art. 20 Functiegroepen en salarisschalen 1 t/m 8	15
20.A. Vaststelling functiegroep/salarisschaal	15
20.B. Salarisschaal	15
20.C. Vervallen	15
20.D. Functiejarenschaal	15
20.E. Promotie	15
20.F. Plaatsing in een lagere salarisschaal	15
20.G. Variabele beloning	16

Hoofdstuk IV – Beloning (vervolg)		<i>Blz.</i>
Art. 21	Functiegroepen en salarisschalen 9 t/m 14	16
	21.A. Vaststelling functiegroep/salarisschaal	16
	21.B. Salarisschaal	16
	21.C. Vervallen	16
	21.D. Salarisvaststelling	16
	21.E. Promotie	17
	21.F. Plaatsing in een lagere salarisschaal	17
	21.G. Variabele Beloning	18
Art. 22	Personeelsopties	18
Art. 23	Dertiende maand	18
Art. 24	Vakantietoeslag	18
Art. 25	Vervallen	18
Art. 26	Overige toeslagen en vergoedingen	19
	26.A. Ploegentoeslag	19
	26.B. Wachtdienstoeslag	19
	26.C. Overwerkvergoeding	20
	26.D. Waarnemingstoeslag	21
	26.E. Vergoeding voor extra opkomst	21
	26.F. Vergoeding voor verschoven uren/diensten voor Werknemers ingedeeld in salarisschalen 1 t/m 8	21
Hoofdstuk V – Verlof		
Art. 27	Vakantie	23
	27.A. Aantal vakantie-uren	23
	27.B. Opname vakantie-uren	23
	27.C. Opbouw vakantie-uren tijdens perioden van niet werken	24
	27.D. Vakantie bij einde dienstbetrekking	24
Art. 28	Divers verlof	24
	28.A. Buitengewoon verlof	24
	28.B. Vakbondsverlof	25
	28.C. Overig bijzondere omstandigheden (bijzonder verlof)	25
	28.D. Onbetaald verlof	25
	28.E. Onbetaald verlof voor werknemer van 50 jaar en ouder	25
	28.F. Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg	26
	28.G. Kortdurend zorgverlof	26
Hoofdstuk VI – Ziekte en arbeidsongeschiktheid (gedurende eerste 104 weken vanaf eerste ziektedag)		
Art. 29	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	27
Art. 30	Gereserveerd	27
Art. 31	Gereserveerd	27
Art. 32	Aanvulling op wettelijke uitkering	27
Art. 33	Vervallen	28
Hoofdstuk VII - Ziektekostenverzekering		
Art. 34	Ziektekostenverzekering	29
Hoofdstuk VIII - Pensioenen		
Art. 35	Pensioen	30
	35.1. Pensioenovereenkomst	30
	35.2. Pensioenbijdragen	30
Art.36	Vervallen	30

Hoofdstuk IX - Vrijwillig vervroegde uittreding	<i>Blz.</i>
Art. 37 Vervallen	31
Hoofdstuk X - Diversen	
Art. 38 Uitkering bij einde dienstverband	32
Art. 39 Regeling werkgeverbijdrage	32
Art. 40 Kinderopvang	32
Hoofdstuk XI - Bijlagen	
1 Functiegroepen, functie-indeling	33
2 Salarisschalen	
▪ Per 01.07.2012	34
▪ Per 01.07.2013	35
3 Variabele beloning	36
4 Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden	38
5 Dienstroosters	46
6 Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling	47
7 Matrix voor toepassing van art. 21.D.3.	50
8 Overgangsregels m.b.t. herziening statuten van de arbeid	51
9 Overgangsregels bij CAO 01.04.1999 t/m 31.03.2001	52
10 Overgangsregels bij CAO 01.04.2001 t/m 31.03.2003	53
10 A Overgangsregels bij CAO 01.04.2006 t/m 31.05.2008	54
11 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	55
12 Protocol	58

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DSM GIST SERVICES B.V.

Tussen de ondergetekenden

DSM Gist Services B.V. te Delft

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

Synergo VHP te Heerlen

CNV Vakmensen te Utrecht

Vakbond De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst, nader te noemen CAO, treedt in werking per 1 juli 2012 en eindigt op 31 december 2013 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 2 - Tussentijdse wijzigingen

2.1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd om ook tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen aan de orde te stellen.

2.2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen als in het eerste lid bedoeld, zal over deze vraag binnen vier weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

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

Artikel 3 - Geschillen

3.1. De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

3.2. Indien partijen bij deze CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

3.3. Indien de werknemer dat wenst kan hij zich bij een gesprek over een geschil met de leidinggevende laten bijstaan door een andere werknemer naar zijn keuze. Hij zal de leidinggevende daarover tevoren inlichten. Deze bepaling geldt ook voor geschillen die geen betrekking hebben op uitleg of toepassing van deze CAO.

Artikel 4 - Definities

4.1. Werkgever:

De partij ter ene zijde: DSM Gist Services B.V., gevestigd te Delft.

4.2. Vakorganisatie:

Elk der partijen ter andere zijde: FNV Bondgenoten, Synergo VHP, CNV Vakmensen, Vakbond De Unie.

4.3a. Werknemer:

Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst heeft met DSM Gist Services B.V. en van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14. (zie bijlage 1 over functiegroepen).

4.3b. Deeltijdwerknemer:

Werknemer als bedoeld in artikel 4.3.a met wie een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 14. Voor deze werknemer zullen de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk naar evenredigheid op overeenkomstige wijze van toepassing zijn.

4.4. Ondernemingsraad:

Het orgaan van overleg en advies ingesteld ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden.

4.5. Maand:

Een kalendermaand.

4.6. Dienstrooster

Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken.

4.7. Normale arbeidsduur:

Het aantal uren per week gedurende welke de werknemers met een volledig dienstverband volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.

4.8. Overwerk:

Het door een werknemer verrichte werk dat hem is opgedragen door de werkgever en dat de normale arbeidsduur volgens dienstrooster overschrijdt.

4.9. Salaris:

Het salaris als geregeld in bijlage 2.

4.10. Salaristotaal:

Het salaris vermeerderd met een individuele toelage, als bedoeld in bijlage 10, punt 2.b.

4.11. Maandinkomen:

Het salaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen als bedoeld in artikel 26.A leden 26.A.1 t/m 26.A.4, artikel 26.B leden 26.B.1 t/m 26.B.5, met een dienstjuitkering vervangende toeslag als bedoeld in bijlage 10.1 en met een individuele toelage, als bedoeld in bijlage 10.2.b.

4.12. Functie-eindsalaris:

Het eindsalaris dat bij een normale functie-uitoefening (=beoordelingsuitspraak normaal/goed) wordt bereikt.

4.13. Maximum-eindsalaris:

Het eindsalaris dat bij een zeer goede functie-uitoefening (beoordelingsuitspraken zeer goed en uitstekend) wordt bereikt.

Noot: Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 geldt dat maximaal kan worden doorgegroeid tot het salaris, dat hoort bij een RSP 103,00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal. Het gaat hierbij om een RSP, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd (zie punt 3 van bijlage 3 bij deze CAO).

4.14. Minimumsalaris:

Het laagste (aanvangs-)salaris dat wordt betaald.

4.15. De relatieve salarispositie (RSP):

De verhouding van het actuele salaris van de werknemer tot het functie-eindsalaris, uitgedrukt in een percentage van dat functie-eindsalaris.

4.16. Jaarinkomen

De som van de over het kalenderjaar toegekende maandinkomens vermeerderd met de vakantietoeslag en de 13^e maand.

4.17. Diensttijd, dienstverband, dienstjaar:

Ononderbroken diensttijd, dienstverband, dienstjaar bij de werkgever of diens rechtsvoorganger, dan wel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor 50% of meer deelneemt.

4.18. Partner:

1. De persoon met wie de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan; Geregistreerd partnerschap = Partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek;
2. De persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien de betrokkenen schriftelijk aan de werkgever hebben verklaard dat zij gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4.19. Feestdagen:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en Bevrijdingsdag eenmaal in de vijf jaar in het lustrumjaar.

Artikel 5 - Verplichtingen werkgever

5.A - Algemeen

5.A.1. De werkgever verbindt zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.

5.A.2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan is neergelegd in artikelen 1 en 2.

5.A.3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

5.B - Werkgelegenheid

5.B.1. Algemeen

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste twee maal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken. Een dergelijke bijeenkomst zal ook plaatsvinden indien de vakorganisaties daarom verzoeken. In het bijzonder zal hierbij gesproken worden over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

5.B.2. Fusie en reorganisatie

- a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-Fusiegedragsregels 2000 zal de werkgever als hij overweegt een fusie aan te gaan, een onderneming of een bedrijfs-onderdeel daarvan te sluiten en/of het werknemersbestand ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties en de in de betrokken onderneming of het betrokken bedrijfs onderdeel werkzame werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
- c. De werkgever zal hierop aansluitend de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
- d. Indien gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven welke voorzieningen in verband met die gevolgen worden getroffen.
- e. De werkgever zal collectieve gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk voorkomen. Indien zich situaties voordoen die dit onvermijdelijk maken, zal de onderneming de vakorganisaties in een vroegtijdig stadium inlichten en gesprekken starten over de opvang van personele consequenties.

5.B.3. Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten

- a. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. Onder ingeleenden worden verstaan: werknemers van derden die op basis van een aanneemingsovereenkomst tegen een vast uurtarief, in regie-uren verantwoord, tijdelijk bij de werkgever te werk worden gesteld.
- b. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende krachten indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
- c. De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom is gebruik gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.
- d. Aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder de bepalingen van een CAO kunnen slechts werkzaamheden worden opgedragen op voorwaarde van, zo mogelijk voorafgaand, overleg met de ondernemingsraad. In een dergelijk geval zal de werkgever periodiek informatie verschaffen aan de ondernemingsraad. Daartoe zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over naam en adres van degenen die arbeidskrachten uitlenen, het aantal ingeleenden, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder de ingeleenden te werk worden gesteld.

5.B.4. Vacatures

- a. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures melden en afmelden bij het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen.

5.B.5. Overwerk

- a. Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt, zal zoveel mogelijk een incidenteel karakter dragen en slechts plaats hebben indien het belang van de werkgever het noodzakelijk maakt en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.
- b. Indien in een bepaalde afdeling overwerk van belangrijke omvang, hetzij naar het aantal betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakorganisaties informeren.

5.C - Arbeidsongeschiktheid (zie artikel 29.1 e.v.)

5.C.1. *Vervallen*

5.C.2. *Vervallen*

5.C.3. *Vervallen*

5.D - Gewetensbezwaren

5.D.1. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen de grenzen der redelijkheid en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.

5.E - Aansprakelijkheid werkgever

5.E.1. Indien de werkgever aansprakelijk is voor een handeling van de werknemer die tot schade leidt jegens een andere werknemer en/of derde(n), dan zal de werkgever de werknemer vrijwaren van aansprakelijkheid, mits de werknemer geen opzet en bewuste roekeloosheid dienaangaande kan worden verweten.

5.E.2. De werkgever zal de door de werknemer geleden schade vergoeden, indien de werkgever aansprakelijk is; dus ook als hij aansprakelijk is voor de handeling van degene die de schade heeft toegebracht.

5.E.3. Indien de werknemer binnen de werksituatie schade lijdt terwijl de werkgever hiervoor niet aansprakelijk is, zal hij de werknemer desgewenst bijstaan in zijn actie tot verhalen van de schade.

5.F - Vakbondswerk in de onderneming

5.F.1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van een vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie en de mogelijkheden van de vakorganisatie om gekozen leden van de ondernemingsraad te ondersteunen.

5.F.2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van dit vakbondswerk binnen de onderneming een vakbondsorgaan (bedrijfsledengroep) heeft ingesteld, dient zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.

5.F.3. Indien de vakorganisatie daarom verzoekt, zal de werkgever, indien daardoor de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord, faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakorganisatie met haar leden in de onderneming. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:

- a. Het toestaan van publicaties van zakelijke mededelingen ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming op de daarvoor beschikbare publicatieborden;
- b. Het vrijaf geven aan leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over aangelegenheden betreffende de onderneming die van belang zijn voor de leden van de vakorganisatie;
- c. Beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor vergaderingen van de vakorganisatie over aangelegenheden betreffende de onderneming;
- d. Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van ruimte binnen de werktijd voor contacten inzake aangelegenheden betreffende de onderneming van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie. In deze gevallen is steeds voorafgaande toestemming nodig van de werkgever;
- e. Het toestaan aan het bestuur van de bedrijfsledengroep tot het gebruik van de vermenigvuldigingsapparatuur voor het vervaardigen van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden en ten behoeve van stukken voor de vergaderingen van de bedrijfsledengroep;
- f. Het ter beschikking stellen van afzonderlijke publicatieborden ten behoeve van publicaties door het bestuur van de onderscheiden bedrijfsledengroepen.

5.F.4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan maximaal 5 leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers binnen de onderneming. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.

5.F.5. De werkgever draagt er zorg voor dat de in artikel 5.F.4 bedoelde bestuursleden van een bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep zoals bedoeld in artikel 5.F.4 niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

5.G - Sociaal jaarverslag

5.G.1. Het sociaal jaarverslag zal jaarlijks aan vakorganisaties worden toegezonden.

Artikel 6 - Verplichtingen van de werknemer

6.A - Algemeen

6.A.1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

6.A.2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

6.A.3. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht om op de uren die door de werkgever zijn bepaald, overwerk te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften in acht neemt.

6.A.4. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdienst te verrichten, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

6.A.5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de arbeidsomstandigheden in de onderneming van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. Overtreding hiervan kan leiden tot maatregelen, waarbij ontslag niet is uitgesloten. De werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel daarbij ernstig gevaar voor personen aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. Daarbij is artikel 29 met betrekking tot werkonderbreking van de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing.

6.B - Aansprakelijkheid werknemer

De werkgever kan de werknemer die door opzet of bewuste roekeloosheid de werkgever nadeel berokkent, voor de gevolgen daarvan aansprakelijk stellen en een schadevergoeding eisen.

6.C - Geheimhouding

6.C.1. De werknemer verbindt zich zowel gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst als ook nadat de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook zal zijn geëindigd, op geen enkele wijze aan wie dan ook (daarbij inbegrepen andere personeelsleden van de werkgever, tenzij deze in verband met hun werkzaamheden in dienst van de werkgever van een en ander op de hoogte dienen te worden gesteld) enige mededeling te doen van gegevens van vertrouwelijke aard betreffende de onderneming van de werkgever waarvan de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de werkgever heeft kennisgenomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.

6.C.2. Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan, die aan de werkgever toebehoren, in zijn bezit te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. In ieder geval is de werknemer verplicht om, zelfs zonder enig verzoek daartoe, dergelijke documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan aan het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel bij non-activiteit om welke reden dan ook, onmiddellijk aan de werkgever ter hand te stellen.

6.C.3. De werkgever behoudt zich - bij handelen in strijd met artikel 6C, eerste en tweede lid - het recht voor de geleden schade op de (voormalige) werknemer te verhalen.

6.C.4. Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit in de onderneming van de werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever.

6.D - Uitvindingen

6.D.1. Alle voortbrengselen van de geest (bijvoorbeeld: uitvindingen, geschreven software-programma's, handleidingen, recepturen etc.) voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zijn eigendom van de werkgever. Voor zover nodig, draagt de werknemer alle rechten aan de werkgever over en verplicht zich alle medewerking aan de werkgever te verlenen, die de werkgever voor de vestiging, overdracht en bescherming van die rechten noodzakelijk acht.

6.D.2. De werknemer zal de werkgever per omgaande inlichten over de door hem tot stand gebrachte voortbrengselen van de geest, als bedoeld onder 6.D.1.

6.D.3. De werkgever zal zich inspannen, daar waar mogelijk, de naam van de werknemer als uitvinder respectievelijk auteur, naast de naam van de werkgever of de door hem aangewezen derde, met betrekking tot de voortbrengselen van de geest, als bedoeld onder 6.D.1, te vermelden. Indien de werkgever hierin tekort schiet, zal hij daarvoor niet aansprakelijk zijn.

6.D.4. De werkgever draagt alle kosten verband houdende met de vestiging, overdracht en bescherming van de voortbrengselen van de geest, als bedoeld onder 6.D.1.

6.E - Verbod van nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor anderen te verrichten of zelf een zaak te drijven, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

Artikel 7 - Verplichtingen vakorganisaties

7.1. De vakorganisaties verplichten zich deze CAO te goeder trouw na te komen.

7.2. De vakorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikelen 1 en 2, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 8 - Disciplinaire maatregelen

8.1. In geval van laakbaar handelen of nalaten van de werknemer kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen.

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

- a. een schriftelijke waarschuwing;
- b. schorsing onder inhouding van het maandinkomen voor maximaal vijf werkdagen (werkdagen zijn die dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster gewerkt zou hebben). Inhouding van het maandinkomen vindt eerst plaats, zodra het laakbaar handelen of nalaten van de werknemer kan worden bewezen;
- c. ontheffing uit de eigen functie;
- d. een combinatie van bovenstaande maatregelen;
- e. beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- f. ontslag op staande voet;
- g. een andere maatregel voor zover specifiek vermeld in de door de werknemer overtreden voorschriften, instructies, regelingen of anderszins zoals door de werkgever opgesteld.

8.3. Alvorens tot een van de in artikel 8.2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken werknemer, en op diens verzoek ook de in artikel 3 lid 3 bedoelde werknemer gehoord.

8.4. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de tegen hem genomen maatregel. In de schriftelijke bevestiging wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid om tegen de genoemde maatregel een klacht in te dienen (zie de Klachtenregeling, zoals opgenomen in de Personeel(s)wijzer).

8.5. Indien blijkt dat één van de in artikel 8.2 genoemde maatregelen ten onrechte is opgelegd, wordt de werknemer gerehabiliteerd. De rehabilitatie wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

HOOFDSTUK II - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 9 - Aard van de arbeidsovereenkomst

- 9.1. De arbeidsovereenkomst kan zowel voor onbepaalde als voor bepaalde tijd worden aangegaan.
- 9.2. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is slechts sprake, indien in deze overeenkomst uitdrukkelijk is vastgesteld op welke datum of bij welke gebeurtenis de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
- 9.3. Er mag maximaal vier maal aaneensluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen werkgever en werknemer worden afgesloten, zonder dat voor beëindiging van de laatste overeenkomst opzegging is vereist. Voorwaarde daarbij is dat de duur van de reeks arbeidsovereenkomsten in totaal niet langer is dan vier jaar. Verlenging van deze termijn, al dan niet stilzwijgend, en/of het overschrijden van het maximale aantal van vier overeenkomsten, heeft tot gevolg dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- 9.4. Een enkele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie jaar of langer mag eenmaal worden verlengd met maximaal drie maanden, zonder dat voor de beëindiging van de aldus verlengde arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging is vereist. Verdere verlenging van de hiervoor bedoelde verlengde arbeidsovereenkomst, al dan niet stilzwijgend, heeft tot gevolg dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- 9.5. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn voortgezet vóór 1 april 1999 gelden de bepalingen van de CAO, die gold van 1 april 1997 tot 1 april 1999.
- 9.6. Een reeks arbeidsovereenkomsten, die wordt onderbroken door een periode van drie maanden of minder, wordt beschouwd als niet onderbroken.

Artikel 10 - Proeftijd

- 10.1. Ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst geldt met ingang van de datum van indiensttreding wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen.
- 10.2. Geen proeftijd wordt afgesproken, wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bij een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of, wanneer met een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, op voorwaarde dat de werknemer in dezelfde functie met dezelfde verantwoordelijkheden werkzaam blijft.

Artikel 11 - Ontslag

- 11.1. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst en voor tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voorafgaande toestemming van het UWV nodig, dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, tenzij er sprake is van:
- opzegging tijdens de proeftijd;
 - ontslag op staande voet.
- 11.2. Zowel door de werkgever als door werknemer moet de arbeidsovereenkomst te allen tijde schriftelijk worden opgezegd.
- 11.3.a. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van twee maanden, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8;
- 11.3.b. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van één maand, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8.
- 11.4. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer geldt een opzegtermijn van drie maanden, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 9 tot en met 14.
- 11.5. Opzegging kan geschieden tegen het einde van iedere kalendermaand.
- 11.6. Voor werknemers, in dienst van werkgever op 1 januari 1999 én op 1 januari 1999 45 jaar of ouder én jegens wie op grond van de bepalingen in de CAO 1997-1999 een langere opzegtermijn gold dan de opzegtermijn die op basis van artikel 11.3.a en artikel 11.4 van deze CAO zou gelden, blijft de opzegtermijn zoals die voor de betreffende werknemer gold krachtens de CAO 1997-1999 (zie artikel 1 van bijlage 9).
- 11.7. De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSDUUR

Artikel 12 - Arbeidstijdenwet

De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met inachtneming van algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden die zijn opgenomen in bijlage 4 alsmede van de overige bepalingen die de CAO-partijen omtrent dienstroosters, arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en die in deze CAO zijn vastgelegd.

Artikel 13 - Vervallen

(Voor de tekst over dienstroosters wordt verwezen naar bijlage 5 van deze CAO)

Artikel 14 - Arbeidsduur

14.1. Voor alle werknemers geldt een normale arbeidsduur van 8 uur per dag en 40 uur per week, met uitzondering van de werknemers die in 5-ploegendienst werken voor wie een normale arbeidsduur geldt van gemiddeld 33,6 uur per week.

14.2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de onder 14.1 bedoelde normale arbeidsduur.

14.3. De werknemer kan bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken, dan wel voor een duobaan in aanmerking te komen. Voor een duobaan geldt, dat twee werknemers gezamenlijk een functieplaats vervullen en de werkplek gedurende het normale dienstrooster bezetten. Bij afwijzing van het hiervoor bedoelde verzoek is de werkgever verplicht de werknemer daarover een schriftelijke en gemotiveerde mededeling te doen.

Artikel 15 - Overwerk

15.1. Overwerk gebeurt slechts op verzoek van en in overleg met de werkgever.

15.2. Niet als overwerk wordt beschouwd een afwijking van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder.

15.3. Overwerktijd wordt afgerond op het naaste kwartier.

Artikel 16 - Wachtdiensten

16.1. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdiensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

16.2. De werknemer moet tijdens die dienst bereikbaar en beschikbaar zijn om bij eerste oproep uiterlijk binnen 30 minuten bij de onderneming te zijn, tenzij hij voor een kortere opkomsttijd is aangewezen.

16.3. Afbouwregeling wachtdiensttoeslag (zie artikel 26A.3.a)

Artikel 17 - Brugdagen

17.1. De werknemer in dagdienst, twee- en drieploegendienst heeft elk kalenderjaar recht op 2 brugdagen. De werknemer heeft recht op brugdagen indien hij in dienst en ingeroosterd is op de data van de brugdagen.

17.2. De onder 17.1 genoemde brugdagen worden door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad collectief vastgesteld vóór 1 december van het voorafgaande jaar.

17.3. Voor brugdagen geldt dat geen vervangend vrij wordt gegeven bij arbeidsongeschiktheid. Bij samenvallen met een dag waarop de werknemer ingevolge artikel 28.A.1 tot en met 28.A.3 recht heeft op buitengewoon verlof wordt wel vervangend vrij gegeven. Wanneer het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is werkzaamheden te verrichten, ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 11 overwerkvergoeding en vergoeding voor extra opkomst.

Extra roostervrije dagen

17.4. De werknemer in dagdienst, twee- en drieploegendienst heeft elk kalenderjaar recht op 9½ extra roostervrije dagen. (Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt het recht op extra roostervrije dagen dus 1/12e deel van het voor de betreffende werknemer geldende recht op extra roostervrije dagen per jaar).

17.5. De werknemer kan voor 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar verzoeken om uitbetaling van een of meer van de niet ingevolge het bepaalde onder 17.4 vastgestelde extra roostervrije dagen. De betaling geschiedt uiterlijk inde maand januari na afloop van het desbetreffende kalenderjaar op basis van 4,5% per dag van het maandinkomen.

17.6. De extra roostervrije dagen moeten in datzelfde jaar door de werknemer worden genoten en ze kunnen niet worden meegenomen naar het volgende jaar.

17.7. Eén of meer van deze extra roostervrije dagen kunnen in overleg met de ondernemingsraad voor een afdeling collectief worden vastgesteld. Voor deze collectief vastgestelde extra roostervrije dagen geldt het in artikel 17.2 en 17.3 bepaalde omtrent brugdagen.

17.8. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt heeft recht op extra roostervrije dagen naar rato van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar. Artikel 27.A.3 is analoog van toepassing.

17.9. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn extra roostervrije dagen gedurende die ziekte/arbeidsongeschiktheid door, maar nooit langer dan over een tijdvak van 6 maanden.

17.10. Voor de berekening van de in artikel 17.9 genoemde periode wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand ziek/arbeidsongeschikt wordt geacht op de eerste van die maand ziek/arbeidsongeschikt te zijn geworden. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand ziek/arbeidsongeschikt is geworden, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand ziek/arbeidsongeschikt te zijn geworden. Het in artikel 17.8 bepaalde geldt ook voor de gedeeltelijk ziek/arbeidsongeschikte werknemer. Voor de gedeeltelijk ziek/arbeidsongeschikte werknemer geldt daarnaast, dat bij het opnemen van een extra roostervrije dag in het verlofregistratiesysteem moet worden afgeboekt, alsof de werknemer 100% arbeidsgeschikt is.

17.11. Indien aan de werknemer ingevolge het gestelde onder lid 5 van dit artikel dagen uitbetaald moeten worden, terwijl hij in het desbetreffende kalenderjaar gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, wordt zijn recht op extra roostervrije dagen naar evenredigheid verminderd. De overblijvende rechten worden naar boven afgerond op halve dagen. In elk geval behoudt de werknemer zijn recht op collectief vastgestelde roostervrije dagen.

17.12. De werknemer heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt, het recht binnen de verruimde grenzen van de verlofspaarregeling - de niet als collectieve roostervrije dag vastgestelde – extra roostervrije dagen per jaar op te sparen ten behoeve van de TOR. Hierbij geldt dat:

- a. de werknemer jaarlijks vóór 15 december van het desbetreffende kalenderjaar vastlegt hoeveel dagen hij wil sparen;
- b. de werknemer die vrijwillig uit dienst treedt op een andere wijze dan bedoeld in artikel 37 dan wel volledig arbeidsongeschikt wordt, in de gelegenheid zal worden gesteld de opgespaarde dagen te genieten;
- c. de werknemer wiens dienstverband door de werkgever voortijdig wordt beëindigd in de gelegenheid wordt gesteld de opgespaarde dagen te genieten.

Artikel 18 - Feestdagen

18.1. Voor de toepassing van deze CAO loopt een feestdag van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.

18.2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Wanneer de werkgever het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk acht dat er tijdens de feestdagen met een zogenaamde minimale bezetting moet worden gewerkt, zal dit voornemen gemotiveerd worden uitgelegd aan de werknemers. De werkgever zal dan in overleg met de werknemers minimaal twee weken van tevoren vaststellen, welke werknemers niet behoeven te werken. Dat vaststellen gebeurt volgens een

rooster van toerbeurt. Het vrijaf gaat niet ten koste van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer.

De werknemer van wie was vastgesteld, dat hij moest werken en die binnen twee dienstroosters vóór de betreffende feestdag te horen krijgt dat hij toch niet hoeft te werken ontvangt voor die feestdag de vergoeding als genoemd in artikel 26.A.2. Voor de werknemers in de 5-ploegendienst die wel moeten werken geldt eveneens de vergoeding als genoemd in artikel 26.A.2.

18.3. Het maandinkomen wordt over feestdagen doorbetaald.

Artikel 19 - Vervallen

HOOFDSTUK IV - BELONING

Artikel 20 - Functiegroepen en salarisschalen 1 tot en met 8

20.A - Vaststelling functiegroep/salarisschaal

20.A.1. De functie van de werknemer wordt op grond van functieweging volgens de rastermethode ingedeeld in een functiegroep uit de reeks van groep 1 tot en met 8. Het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de indeling zijn vermeld in bijlage 1 van deze CAO.

20.A.2. Met betrekking tot een geschil omtrent functiewaardering is de bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling van toepassing. Deze bezwaar- en beroepsprocedure is als bijlage 6 van deze CAO opgenomen.

20.A.3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salaris en het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd. Tevens ontvangt de werknemer mededeling van eventuele aan zijn functie of dienstrooster verbonden vaste toeslagen.

20.A.4. De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salaris-schaal die behoort bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en van de termijn waarop dit zal worden beoordeeld. Deze bepaling geldt niet wanneer de werknemer een functie uitoefent die in een opklimmende reeks functiegroepen is beschreven en vastgelegd.

20.B - Salarisschaal

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

20.C - Vervallen

20.D - Functie jaren schaal

Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in de regel het salaris behorende bij 1 functiejaar, tenzij het gerechtvaardigd is dat wegens ervaring elders aan de werknemer meer functie jaren kunnen worden toegekend. Per 1 april wordt het salaris van de werknemer in de salarisschalen 1 tot en met 8 verhoogd tot het naasthogere in de schaal vermelde bedrag totdat het maximum is bereikt.

20.E - Promotie

Bij indeling in een hogere salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin de promotie plaatsvindt een verhoging van ten minste 4,3% over het oude salaris, waarbij wordt afgerond naar het naasthogere in de salarisschaal voorkomende bedrag. Bij promotie naar salarisschaal 9 en hoger wordt een verhoging toegekend van 7% van het oude salaris.

20.F - Plaatsing in een lagere salarisschaal

20.F.1. *Wegens disfunctioneren of op eigen verzoek*

De werknemer die wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. Het nieuwe salaris wordt vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naastlagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

20.F.2. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden*

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, waaronder ook begrepen functieherwaardering, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. Het nieuwe salaris wordt vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naasthogere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

De werknemer ontvangt op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal een eenmalige uitkering. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandin-

komen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld. De eenmalige uitkering wordt niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende CAO-verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. CAO.

20.F.3. Plaatsing in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of medische redenen (voor medewerkers van 55 jaar en ouder)

De werknemer, die 55 jaar of ouder is, behoudt zijn oorspronkelijke salaris, indien hij als gevolg van bedrijfsomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) wordt geplaatst in een lagere salarisschaal.

20.G - Variabele Beloning

Werkgever kent een regeling variabele beloning, die is opgenomen in bijlage 3 bij deze CAO.

Artikel 21 - Functiegroepen en salarisschalen 9 tot en met 14

21.A - Vaststelling functiegroep/salarisschaal

21.A.1. De functie van de werknemer wordt op grond van functieweging volgens de rastermethode ingedeeld in één van de functiegroepen uit de reeks van groep 9 tot en met 14; het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de indeling zijn vermeld in bijlage 1 van deze CAO.

21.A.2. Met betrekking tot een geschil omtrent functiewaardering is de bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling van toepassing. Deze bezwaar- en beroepsprocedure is als bijlage 6 van deze CAO opgenomen.

21.A.3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salaris en - indien geen leeftijdschaal van toepassing is - het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd.

Tevens ontvangt de werknemer mededeling van eventuele aan zijn functie of dienstrooster verbonden vaste toeslagen.

21.A.4. De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en van de termijn waarop dit zal worden beoordeeld.

Deze bepaling geldt niet wanneer de werknemer een functie uitoefent die in een opklimmende reeks functiegroepen is beschreven en vastgelegd.

21.B - Salarisschaal

Aan de functiegroepen 9 tot en met 14 zijn de salarisschalen 9 tot en met 14 gekoppeld.

De salarisschalen 9 tot en met 14 kennen een functie-eindsalaris met daarvan afgeleid een minimumsalaris en een maximum-eindsalaris. Het minimumsalaris is het laagste (aanvangs-) salaris dat wordt betaald, het functie-eindsalaris is het eindsalaris dat bij een normale functie-uitoefening (= beoordelingsuitspraak normaal/goed) wordt bereikt; het maximum-eindsalaris is het eindsalaris dat bij een zeer goede functie-uitoefening (beoordelingsuitspraken zeer goed en uitstekend) wordt bereikt. De salarisschalen 9 tot en met 14 zijn opgenomen als bijlage 2 van deze CAO.

21.C - Vervallen

21.D - Salarisvaststelling

21.D.1. Bij indiensttreding wordt het salaris vastgesteld op het minimum behorende bij de schaal, tenzij op grond van de ervaring van de werknemer een hogere inschaling gerechtvaardigd is.

21.D.2. Per 1 april van elk jaar wordt het salaris van de werknemer opnieuw vastgesteld op basis van:

- de relatieve salarispositie (RSP), zijnde de verhouding van het actuele salaris van de werknemer tot het functie-eindsalaris, uitgedrukt in een percentage van dat functie-eindsalaris;
- de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft vervuld.
(De beoordelingen vinden plaats tussen 1 november en 15 februari).

21.D.3. Indien de werknemer zijn maximum-eindsalaris nog niet heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van de matrix, vermeld in bijlage 7 van deze CAO - vastgesteld met welk percentage zijn salaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage bij een beoordeling van 3 of lager zijn functie-eindsalaris worden overschreden en bij een beoordeling van 4 of 5 zijn maximum-eindsalaris, dan wordt niet meer dan dat functie-eindsalaris respectievelijk maximum-eindsalaris toegekend.

21.E - Promotie

21.E.1. Bij indeling in een hogere salarisschaal in verband met een hogere functie-indeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging die gelijk is aan 7% van het oude salaris. Met de promotie zal nooit het maximum-eindsalaris van de nieuwe salarisschaal worden overschreden.

21.F - Plaatsing in een lagere salarisschaal

21.F.1. Wegens disfunctioneren

21.F.1.a. De werknemer die wegens disfunctioneren wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het functie-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat functie-eindsalaris.

21.F.1.b. Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naastlagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

21.F.1.c. Voor de gevallen zoals genoemd onder 21.F.1. a en b geldt het volgende: Indien het verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag meer bedraagt dan 7% van het oude maandinkomen wordt dit meerdere (boven 7%) over 2,5 jaar gekapitaliseerd in een éénmalige uitkering, te voldoen op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing (minus de 7% van het oude maandinkomen, die niet wordt afgekocht) vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

21.F.1.d. Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen vóór de herplaatsing (minus de 7% van het oude maandinkomen die niet wordt afgekocht) dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld.

De eenmalige uitkering wordt na vaststelling niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende CAO verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. CAO.

21.F.2. Op eigen verzoek

21.F.2.a. De werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat maximum-eindsalaris.

21.F.2.b. Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naastlagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

21.F.3. *Als gevolg van bedrijfomstandigheden*

21.F.3.a. De werknemer die als gevolg van bedrijfomstandigheden, waaronder ook begrepen functieherwaardering, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing is geschied. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat maximum-eindsalaris.

21.F.3.b. Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naasthogere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

21.F.3.c. Voor de gevallen zoals genoemd in 21.F.3.a en b geldt: de werknemer ontvangt op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal een eenmalige uitkering. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld. De eenmalige uitkering wordt na vaststelling niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende CAO verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. CAO.

21.F.3.d. *Plaatsing in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfomstandigheden (voor medewerkers van 55 jaar en ouder)*

De werknemer, die 55 jaar of ouder is behoudt zijn oorspronkelijke salaris, indien hij als gevolg van bedrijfomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) wordt geplaatst in een lagere salarisschaal.

21.G - Variabele beloning

Werkgever kent een regeling variabele beloning, die is opgenomen in bijlage 3 bij deze CAO.

Artikel 22 - Personeelsopties

1. De onderneming kent een regeling voor personeelsopties voor werknemers die op datum toekenning minimaal 12 maanden in dienst zijn van werkgever op basis van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. Het aantal opties dat in enig jaar aan de gerechtigde werknemer wordt toegekend is afhankelijk van de hoogte van de voor goodwill gecorrigeerde ROI* over het boekjaar, voorafgaand aan het jaar waarin de opties worden toegekend.

* ROI = de ratio bedrijfsresultaat + afschrijving op goodwill in procenten van het gemiddeld geïnvesteerd vermogen minus goodwill.

Artikel 23 - Dertiende maand

Jaarlijks ontvangt de werknemer een dertiende maand ter grootte van 10% van de in het voorgaande kalenderjaar genoten maandinkomens. De uitbetaling van de dertiende maand geschiedt tegelijkertijd met de salarisbetaling in januari.

Artikel 24 - Vakantietoeslag

24.1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantietoeslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantietoeslag wordt gedurende de periode januari tot en met december van het desbetreffende kalenderjaar per maand opgebouwd door reservering van 8% van het maandinkomen. De vakantietoeslag bedraagt in het kalenderjaar 2013 € 2.043,98 voor fulltime-werknemers. De minimumvakantietoeslag wordt jaarlijks verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen in het voorafgaande kalenderjaar zijn verhoogd als gevolg van structurele CAO-verhogingen.

24.2. De werknemer die niet gedurende het gehele jaar in dienst is heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag. Eventueel teveel ontvangen vakantietoeslag zal bij uitdiensttreding met de eindafrekening worden verrekend. Eventueel niet of te weinig ontvangen vakantietoeslag zal worden betaald met de salarisbetaling van december.

Artikel 25 – Vervallen

Artikel 26 - Overige toeslagen en vergoedingen

26.A - Ploegentoeslag

26.A.1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven op het salaristotaal, als volgt:

- | | |
|--------------------|-------|
| a. 2 ploegendienst | 13,5% |
| b. 3 ploegendienst | 20,5% |
| c. 5 ploegendienst | 30,0% |

26.A.2. De werknemer, werkzaam in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster moet werken op een feestdag, ontvangt per gewerkt uur een vergoeding van 1,46% op het salaristotaal.

26.A.3. *Afbouwregeling ploegentoeslagen en wachtdiensttoeslagen*

26.A.3.a. De werknemer die door bedrijfsomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) wordt overgeplaatst naar:

- de dagdienst, waaraan geen wachtdienst is gekoppeld of
- naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster of
- naar een ploegendienstrooster waaraan geen wachtdienst is gekoppeld

ontvangt op het moment waarop de wachtdienst en/of de ploegendienst vervalt, respectievelijk het met een lager percentage beloond ploegendienstrooster ingaat, een eenmalige uitkering.

Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen:

het maandinkomen vóór de wijziging, vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag en het nieuwe maandinkomen (zonder wachtdiensttoeslag en/of met een lagere ploegentoeslag en/of zonder ploegentoeslag) vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

Indien na het verstrijken van de periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf het hiervoor bedoelde wijzigingsmoment het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden, indien er geen sprake was geweest van een overplaatsing (in dagdienst zonder wachtdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster of naar een ploegendienstrooster waaraan geen wachtdienst is gekoppeld) ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering voor een periode van nog eens en ten hoogste 2,5 jaar.

Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld.

De eenmalige uitkering wordt niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende CAO-verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10, respectievelijk 4.11 CAO.

26.A.3.b. De werknemer die wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster, ontvangt met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt geen ploegentoeslag meer dan wel de bij het nieuwe dienstrooster behorende ploegentoeslag. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan de werkgever artikel 26.A.3a van toepassing verklaren.

26.B - Wachtdiensttoeslag

26.B.1. De werknemer die volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster verplicht is wachtdienst te verrichten, ontvangt daarvoor een toeslag volgens de onderstaande tabel, berekend over het salaristotaal.

zondag	08.00	- maandag	08.00 uur	2,5%
maandag	08.00	- dinsdag	08.00 uur	1,5%
dinsdag	08.00	- woensdag	08.00 uur	1,5%
woensdag	08.00	- donderdag	08.00 uur	1,5%
donderdag	08.00	- vrijdag	08.00 uur	1,5%
vrijdag	08.00	- zaterdag	08.00 uur	1,5%
zaterdag	08.00	- zondag	08.00 uur	2,5%
per week				12,5%

26.B.2. *Gereserveerd*

26.B.3. De weekendwachtdiensten lopen van vrijdag 17.00 uur - maandag 08.00 uur. Voor weekendwachtdiensten gelden de onderstaande toeslagen:

vrijdag	17.00	- zaterdag	08.00 uur	1,5%
zaterdag	08.00	- zondag	08.00 uur	2,5%
zondag	08.00	- maandag	08.00 uur	2,5%

26.B.4. Bij een wachtdienst op een brugdag of feestdag komen onderstaande toeslagen in de plaats van de hiervoor vermelde toeslagen:

brugdag	2%
feestdag	3%

26.B.5. De werknemer ingedeeld in salarisschaal 12 of hoger ontvangt - ongeacht het feitelijk aantal wachtdiensten - op jaarbasis wachtdiensttoeslag over maximaal zes weekwachtdiensten of zes weekendwachtdiensten.

26.B.6. De werknemer die in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde wachtdienstrooster extra wachtdiensten moet verrichten, ontvangt daarvoor een vergoeding overeenkomstig de onder 26.B.1 genoemde percentages en met dezelfde berekeningsbasis; voor een extra wachtdienst op een extra roostervrije dag geldt in afwijking van het voorgaande een vergoeding van 2% per dag. De vergoeding voor extra wachtdiensten maakt geen deel uit van het maandinkomen.

26.B.7. Maaltijd- en telefoonkosten verband houdend met wachtdiensten worden op declaratiebasis door de werkgever vergoed. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever voor opkomst tijdens wachtdienst van de eigen auto gebruik moet maken (omdat het openbaar vervoer niet gebruikt kan worden) wordt de kilometervergoeding op declaratiebasis toegekend.

26.B.8. Overwerk in verband met wachtdiensten wordt opgegeven op een daartoe bestemd formulier.

26.C - Overwerkvergoeding

26.C.1. Aan de werknemers ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8 wordt per overgewerkt uur een overwerkvergoeding toegekend.

26.C.2. Aan de werknemers in de salarisschalen 9 tot en met 11 wordt per overgewerkt uur alleen overwerkvergoeding toegekend als zij overwerken op dagen buiten hun dienstrooster en/of op brug-, ERV- en feestdagen.

26.C.3. Geen overwerkvergoeding wordt toegekend aan de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 12 tot en met 14.

26.C.4. De vergoeding per overgewerkt uur bestaat uit:

- de keuze uit een uur vrije tijd ofwel betaling van het salaris per uur (= 0.61% van het salaristotaal per maand); en
- een toeslag per uur van het salaristotaal als volgt:

			5-ploegendienst	overige diensten	
ma	06.00	- vrij	22.00	0,73%	0,36%
vrij	22.00	- za	22.00	1,09%	0,58%
za	22.00	- ma	06.00	1,46%	0,73%
feestdagen				2,20%	1,46%

26.C.5. De deeltijdwerker komt in aanmerking voor de in het vierde lid van dit artikel aangegeven overwerktoeslag, indien hij buiten het geldende dienstrooster arbeid moet verrichten, zoals dit dienstrooster van toepassing is voor een werknemer met een voltijd dienstverband in een vergelijkbare functie.

26.C.6. Indien de deeltijdwerker binnen dit dienstrooster overwerk verricht, ontvangt hij een toeslag van 0,12% van het salaristotaal.

26.C.7. Compensatie in tijd

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen overgewerkte uren in vrije tijd worden gecompenseerd. Deze compensatie moet binnen 30 dagen na het verrichten van het overwerk worden vastgelegd en binnen 90 dagen daadwerkelijk plaatsvinden. Indien compensatie in vrije tijd binnen die termijn niet mogelijk blijkt, worden de overgewerkte uren uitbetaald als in artikel 26.C.4 bepaald.

26.C.8. Bij de werknemer in de 5-ploegendienst, die compenserende vrije tijd wordt toegekend op zaterdag of zondagen, wordt per uur compensatie op een zaterdag 0,30% en op een zondag 0,61% van het salaristotaal ingehouden.

26.D - Waarnemingstoelage

26.D.1. De werknemer die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt blijft ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt.

26.D.2. De werknemer ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8, die ten minste een dag of dienst aaneengesloten een hoger ingedeelde functie tijdelijk volledig waarneemt, ontvangt daarvoor een toeslag. Hetzelfde geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisschaal 9 t/m 14, met dien verstande dat de aaneengesloten periode van waarneming minimaal drie maanden moet duren voordat men voor een toeslag in aanmerking komt.

26.D.3. De toeslag bedraagt per dag of dienst, berekend over het salaris:

- 0,22% bij een verschil van één functiegroep;
- 0,40% bij een verschil van twee functiegroepen;
- 0,54% bij een verschil van drie of meer functiegroepen.

26.E - Vergoeding voor extra opkomst

26.E.1. De werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8, die in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden en waarvoor per etmaal een extra reis naar de onderneming moet worden gemaakt, ontvangt naast de overwerkvergoeding per keer een vergoeding van 1,07% van het salaristotaal, tenzij de aanvang ligt binnen zijn wachtdiensttijd. De vergoeding wordt ten hoogste twee maal per etmaal toegekend.

26.E.2. Voor de werknemer, ingedeeld in de salarisschalen 9 tot en met 11 geldt het onder 26.E.1 bepaalde voor het verrichten van werkzaamheden op dagen buiten zijn dienstrooster en/of op bruggdagen, extra roostervrije dagen en feestdagen.

26.E.3. De onder 26.E.1 genoemde vergoeding wordt toegekend voor het verrichten van extra werkzaamheden maar ook voor het bijwonen van uitsluitend de navolgende vergaderingen en bijeenkomsten:

- een werkoverlegvergadering;
- een bestuursvergadering van een officieel door de werkgever opgerichte stichting, fonds of commissie, te weten Stichting Pensioenfonds DSM Nederland, VUT-Stichting, Van Markens Stichting;
- het deelnemen aan een BHV-cursus en/of -oefening.

26.E.4. De vergoeding voor extra opkomst geldt niet voor het invallen in een andere dienst.

26.E.5. In de vergoeding voor extra opkomst is begrepen een vergoeding van de reiskosten voor het extra woon-werkverkeer.

26.F - Vergoeding voor verschoven uren/diensten voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8

26.F.1. Van verschoven uren of diensten is sprake wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever in incidentele gevallen op andere uren of in andere diensten werkzaamheden verricht dan zijn normale dienstrooster aangeeft, zonder dat daarmee de normale arbeidsduur wordt overschreden.

26.F.2. De vergoeding voor verschoven uren of diensten geldt alleen voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8.

26.F.3. De werknemer ontvangt voor verschoven uren buiten één uur voor en één uur na zijn normale dienstrooster, een vergoeding van 0,30% van het salaristotaal. Deze regeling geldt niet voor de werknemer in ploegdienst, die in een andere dienst invalt.

26.F.4. De werknemer uit de dagdienst die invalt in een ploegdienst, ontvangt voor ieder verschoven uur tussen maandag 0.00 uur en 06.00 uur een vergoeding van 0,61% en voor ieder verschoven uur tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur 0,30% van het salaristotaal.

26.F.5. De werknemer uit de dagdienst die ten minste een volledige 2-ploegdienstcyclus of ten minste twee derde van een 3-ploegdienstcyclus of ten minste de helft van een 5-ploegdienstcyclus invalt, ontvangt voor de gehele invalperiode de desbetreffende ploegentoeslag.

26.F.6. De werknemer uit de ploegendienst die invalt in een andere ploegendienst, ontvangt een eenmalige vergoeding van 2,44% van het salaristotaal; bij terugplaatsing in de eigen ploegendienst wordt deze vergoeding alleen dan opnieuw betaald, indien meer dan 5 opeenvolgende diensten in een afwijkende ploeg is gewerkt.

26.F.7. Voor de uren die de werknemer uit de 5-ploegendienst, die invalt in een andere dienst, meer werkt dan zijn 5-ploegendienstrooster aangeeft geldt de overwerkvergoeding.

26.F.8. Het onder 26.F.5 gestelde is niet van toepassing bij verschuiving van diensten ten gevolge van werktijdverkorting, het volgen van bedrijfsopleidingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

HOOFDSTUK V - VERLOF

Artikel 27 - Vakantie

27.A - Aantal vakantie-uren

27.A.1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 160 vakantie-uren met behoud van maandinkomen.

27.A.2. Het aantal vakantie-uren wordt met ingang van het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt als volgt verhoogd:

leeftijd	aantal uren
< 40	40
40	48
45	56
50	64
55	72
57	80
59	88
60	96
61	104
62	112
63	120

27.A.3. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die voor of op de 15de van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15de van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

27.B – Opname vakantie-uren

27.B.1. Van de in de artikelen 27.A.1 en 27.A.2 genoemde vakantie-uren wordt met in achtname van het gestelde in artikel 27.B.3 als regel drie weken aaneengesloten verleend aan de werknemer in de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst.

27.B.2. Aan de werknemer in de 5-ploegendienst (die werkt volgens het 2-2-2 rooster) wordt in de periode van de vakantie van het basisonderwijs ten hoogste twee cycli aaneengesloten vakantie verleend; daarbij zal aan de werknemer met schoolgaande kinderen voorrang worden gegeven.

27.B.3. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met en overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen voor de werkgever zich tegen die wensen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

27.B.4. De werkgever kan eventueel op een later tijdstip na overleg met de werknemer de vastgestelde vakantieperiode wijzigen, indien de bedrijfsomstandigheden dat naar zijn oordeel noodzakelijk maken. Indien de werknemer hierdoor schade lijdt, wordt deze schade door de werkgever vergoed.

27.B.5. De werknemers kunnen de resterende dagen in hele of halve dagen ofwel in uren opnemen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

27.B.6. De werknemer heeft, na bevalling van de partner, het ongeclausuleerde recht om maximaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen.

27.B.7. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad ten hoogste twee dagen als verplichte vakantie aanwijzen; de vaststelling daarvan geschiedt voor het begin van het kalenderjaar waarop de aanwijzing betrekking heeft.

27.B.8. Indien het in de verlofspaarregeling vermelde maximum spaarsaldo van 800 verlofuren (voor fulltime-werknemers; voor parttime-werknemers pro rata) per 31 december van enig jaar wordt overschreden is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer dat verlof zal genieten.

27.B.9. Indien de werknemer tijdens vakantie ziek wordt, dan zullen de ziekte-dagen niet als vakantiedagen worden geteld, mits de werknemer zich volgens de daarvoor geldende regels heeft ziek gemeld.

27.B.10

De werkgever kent een regeling Verlofsparen, die met vakorganisaties is overeengekomen en die is opgenomen in de Personeel(s)wijzer. Die regeling bepaalt, dat en onder welke voorwaarden vakantie-uren als bedoeld in artikel 27.a.1. en artikel 27.a.2..

27.C - Opbouw vakantie-uren tijdens perioden van niet werken

27.C.1. De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft met uitzondering van:

- a. de maximum 10 dagen onbetaald verlof zoals vermeld in artikel 28D van de CAO, respectievelijk de maximum 20 dagen onbetaald verlof zoals vermeld in artikel 28E van de CAO;
- b. opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
- c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- d. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband (werktijdverkorting);
- e. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- f. het genieten van politiek verlof als bedoeld in artikel 7:635, lid 1e B.W.

27.C.2. Indien de medewerker tengevolge van /arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht:

- gaat de opbouw van vakantie-uren als bedoeld in artikel 27.A.1 onverkort door;
- gaat de opbouw van vakantierechten als bedoeld in artikel 27.A.2 uitsluitend gedurende de laatste 6 maanden van ziekte/arbeidsongeschiktheid door.

27.D - Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

27.D.1. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.

27.D.2. Heeft de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel opgenomen dan zullen de resterende vakantie-uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

27.D.3. Teveel genoten vakantie zal worden verrekend.

Artikel 28 - Divers verlof

28.A - Buitengewoon verlof

28.A.1. Buitengewoon verlof dagen gelden nooit als vakantiedagen.

28.A.2.

1. De werknemer kan het buitengewoon verlof opnemen met behoud van maandinkomen, mits de werknemer zo spoedig mogelijk aan de werkgever van het verlof kennis geeft, - indien van toepassing - bewijsstukken overlegt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
2. Voor de werknemer in ploegendienst geldt dat hij in voorkomende gevallen de keuze heeft om de nachtdienst vóór ofwel ná de gebeurtenis als verlof op te nemen.
3. De buitengewoon verlobepalingen wegens familie-omstandigheden worden overeenkomstig toegepast in de situatie dat sprake is van geregistreerd partnerschap respectievelijk duurzaam samenleven (zie de definitie in artikel 4.18 CAO).

28.A.3. Het buitengewoon verlof bedraagt:

- a. Een halve dag bij de ondertrouw van de werknemer.
- b. Twee dagen bij het huwelijk van de werknemer, met inbegrip van de dag waarop het huwelijk plaatsvindt.
- c. Een dag bij huwelijk van een van de ouders, pleeg- of stiefouders, broers of zusters, een der eigen, adoptief-, pleeg-, stief- of kleinkinderen van de werknemer of van zijn partner.
- d. Een dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer en van de ouders, pleeg- of stiefouders en grootouders van de werknemer of zijn partner.
- e. Twee dagen bij de bevalling van de partner. Dit verlof kan worden opgenomen gedurende de eerste vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer.

- f. Bij overlijden van de partner of van tot het gezin behorende inwonende kinderen, ouders, pleeg-, stief- of grootouders van de werknemer of van zijn partner, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- g. Bij overlijden van niet inwonende ouders, pleeg-, stief-, of grootouders, kinderen of kleinkinderen, broers of zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer of van zijn partner een dag, alsmede de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt.
- h. Bij overlijden van niet inwonende ouders van de werknemer of van zijn partner van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, wanneer de werknemer zaken betreffende het overlijden moet regelen.
- i. Een dag bij 12½-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum; indien deze dag wordt voorafgegaan en gevolgd door een nachtdienst, dan wordt bovendien aansluitend een tweede dag verlof toegekend.
- j. Een dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever van de partner, ouders of grootouders van de werknemer of van zijn partner.
- k. Een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.
- l. Een dag bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
- m. De noodzakelijke uren voor bezoek aan arts of specialist ten behoeve van de werknemer zelf.
- n. 1. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, vrijaf geven voor (naar het oordeel van de werkgever) maatschappelijk zinvolle (meerdaagse) activiteiten (zoals bijvoorbeeld het optreden als leiding bij een schoolkamp);
2. Dit verlof dient via de afdelingsleiding te worden aangevraagd door een officieel erkende organisatie die de activiteiten organiseert. Over de aanvraag wordt beslist door de Site Operating Board dan wel de HR&O-directeur van de betreffende businessgroep.
3. Het aantal buitengewoon verlofdagen bedraagt de helft van het aantal vrij te nemen werkdagen tijdens de duur van de activiteiten of de reis met een maximum van 2,5 dagen voor fulltimers per jaar.

28.B - Vakbondsverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakorganisatie (zoals vermeld in artikel 4.2), waarvan de werknemer lid is, aan de werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- het als afgevaardigde deelnemen aan statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakorganisatie voorziene organen;
- het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

28.C - Overige bijzondere omstandigheden (bijzonder verlof)

De werkgever kan ook in andere dan de hierboven genoemde gevallen verlof toekennen, al dan niet met (gedeeltelijk) behoud van maandinkomen, als de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

28.D - Onbetaald verlof

28.D.1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van maandinkomen.

28.D.2. Voor elk uur onbetaald verlof wordt 0,61% van het maandinkomen ingehouden. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

28.E - Onbetaald verlof voor werknemers van 50 jaar en ouder

28.E.1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan de werknemer van 50 jaar en ouder (peildatum voor de berekening is de leeftijd, die is bereikt op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar) tot een maximum van 20 dagen (in plaats

van 10 dagen ingevolge artikel 28.D.1) per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van maandinkomen.

28.E.2. Voor elk uur onbetaald verlof wordt 0,61% van het maandinkomen ingehouden. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

28.F - Verlof bij adoptie en bij duurzame pleegzorg

Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op adoptieverlof zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het maandinkomen volledig doorbetalen. Het opnemen van het verlof heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

Ook de werknemer die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin van de werknemer wordt opgenomen. De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV, welke uitkering de werknemer aan de werkgever dient over te dragen.

28.G - Kortdurend zorgverlof

28.G.1. Op grond van de Wet Arbeid & Zorg heeft de werknemer per jaar recht op kortdurend zorgverlof van maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur voor de noodzakelijke verzorging van zieke ouders, thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner.

28.G.2. Het verlof moet worden aangevraagd bij de leidinggevende, die om aanvullende bewijsstukken kan vragen.

28.G.3 .Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof zal de werkgever 70% van het maand-inkomen doorbetalen. Het opnemen van het verlof heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

HOOFDSTUK VI - ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (GEDURENDE DE EERSTE 104 WEKEN, TE REKENEN VANAF DE EERSTE ZIEKTEDAG)

Artikel 29 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemeen

29.1. De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zoveel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.

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

29.3. Met de werknemer die twee jaar of langer volledig arbeidsongeschikt is zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Tot aan de datum van het ontslag wordt door de werkgever een aanvulling op de wettelijke uitkering toegekend overeenkomstig artikel 32.A.1 van deze CAO.

29.4. Als een passende functie bij de werkgever niet beschikbaar is, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Artikel 30 - Gereserveerd

Artikel 31 - Gereserveerd

Artikel 32 - Aanvulling op wettelijke uitkering

32.A.1. 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 (=100%);
- 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.

32.A.2. 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 artikel 32 A.1 waarin de medewerker gerekend van de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.

32.A.3. De medewerker die om medische redenen minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.

32.A.4. Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt – naast indien en voor zover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in artikel 32.A.1 – het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zonodig) aangevuld tot het bruto inkomen bij werken.

32.A.5. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.

32.A.6.1. De medewerker, die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuwe in te vullen functie.

2. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 11 van deze CAO van toepassing.

32.A.7.1. Voor de medewerker die om medische redenen zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast.

2. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 11 van deze CAO van toepassing.

32.A.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.

32.A.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 'Huisregels Ziek-Beter' van werkgever of (wettelijke) voorschriften.

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

1. een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
2. een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 11 van deze CAO),

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.

32.A.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 33 - Vervallen

HOOFDSTUK VII - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Artikel 34

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekosten verzekering.

HOOFDSTUK VIII - PENSIOEN

Artikel 35 - Pensioen

35.1. Pensioenovereenkomst

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

35.2. Pensioenbijdragen

De in artikel 35.1 bedoelde werknemer is verplicht tot een bijdrage aan de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN). Deze bijdrage bedraagt 4,3% en is verschuldigd over alle inkomensbestanddelen, waarover pensioen wordt opgebouwd (12 maal het maandinkomen als omschreven in artikel 4.11 van deze CAO, vermeerderd met de dertiende maand als bedoeld in artikel 23 van deze CAO en de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 24 van deze CAO)

Artikel 36 - Vervallen

HOOFDSTUK IX - VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING

Artikel 37 - Vervallen

HOOFDSTUK X - DIVERSEN

Artikel 38 - Uitkering bij einde dienstverband

38.1. De werknemer wiens dienstverband eindigt door vrijwillig vervroegde uittreding of pensionering, ontvangt een uitkering als volgt:

Diensttijd op datum beëindiging	Bruto uitkering
10 t/m 19 jaar	$\frac{1}{4}$ maandinkomen
20 t/m 29 jaar	$\frac{1}{2}$ maandinkomen
30 t/m 39 jaar	$\frac{3}{4}$ maandinkomen
40 t/m 49 jaar	1 maandinkomen
50 jaar en meer	$1\frac{1}{2}$ maandinkomen

38.2. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan: Maandinkomen, vermeerderd met 10% dertiende maand en 8% vakantietoeslag.

Artikel 39 - Regeling werkgeversbijdrage

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

Artikel 40 - Kinderopvang

40.1. Zie bijlage 12.10

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend.

Delft, 11 oktober 2012

DSM Gist Services B.V. te Delft

FNV Bondgenoten te Utrecht

Synergo VHP te Heerlen

CNV Vakmensen te Utrecht

Vakbond De Unie te Culemborg

HOOFDSTUK XI - BIJLAGEN

BIJLAGE 1 - FUNCTIEGROEPEN

Functie-indeling

Functies worden ingedeeld in functiegroepen op grond van functieweging volgens de rastermethodiek, waarbij de indeling van de rasterfuncties wordt gebaseerd op de ORBA-functiewaarderingsmethode.

Voor de indeling van de rasterfuncties is de onderstaande indeling in groepen van toepassing.

groep 1	0	-	39	punten
groep 2	40	-	62	punten
groep 3	63	-	84	punten
groep 4	85	-	107	punten
groep 5	108	-	129	punten
groep 6	130	-	152	punten
groep 7	153	-	174	punten
groep 8	175	-	197	punten
groep 9	198	-	221	punten
groep 10	222	-	247	punten
groep 11	248	-	274	punten
groep 12	275	-	303	punten
groep 13	304	-	334	punten
groep 14	335	-	365	punten

Met ingang van 1 april 2005 zal de werkgever nieuwe of gewijzigde functies voor de groepen 10 en hoger waarden met behulp van de Hay-methode. De ORBA-indeling en de salarisschalen blijven ongewijzigd. Voor de omzetting van de uitkomsten op grond van de Hay-methode naar ORBA-punten zal een door de AWWN en Hay goedgekeurde conversietabel worden gehanteerd. De bestaande bezwaar- en beroepsmogelijkheden blijven gehandhaafd. Hay-waardering van bestaande niet gewijzigde functies zal niet leiden tot indeling in een lagere functiegroep.

Conversie-tabel	Puntengrenzen ORBA	Puntengrenzen Hay
Groep 10	222-247	407-486
Groep 11	248-274	487-576
Groep 12	275-303	577-681
Groep 13	304-334	682-804
Groep 14	335-350	805-870

BIJLAGE 2 – SALARISSCHALEN

In maandbedragen per 1 juli 2012

Schalen 1 t/m 8

Functie jaren	Schaal								Functie jaren
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1373	1411	1445	1464	1495	1747	1998	2190	1
2	1563	1605	1646	1667	1695	1952	2091	2291	2
3	1783	1831	1859	1880	1900	2027	2188	2386	3
4	1799	1850	1883	1916	1970	2108	2283	2485	4
5	1822	1871	1904	1958	2057	2188	2378	2581	5
6	1838	1894	1936	1994	2108	2250	2450	2663	6
7	1860	1920	1968	2033	2164	2311	2525	2744	7
8	1880	1947	2011	2075	2221	2379	2597	2829	8
9	1891	1961	2045	2120	2275	2444	2670	2918	9
10			2068	2156	2332	2508	2742	3001	10
11				2203	2381	2574	2818	3078	11
12				2228	2441	2643	2891	3165	12
13					2467	2705	2965	3255	13
14						2738	3037	3331	14
15							3073	3416	15
16								3461	16

Schalen 9 t/m 14

		Schaal					
		9	10	11	12	13	14
Minimumsalaris		2518	2796	3318	4162	5153	6467
Functie eindsalaris	100%	4081	4669	5390	6650	7908	9545
Maximum eindsalaris	103%*	4203	4809	5551	6850	8145	9832
Maximum eindsalaris	105%**	4285	4902	5659	6983	8303	10022

De salarissen zijn per 1 juli 2012 verhoogd met 2,00%.

Noot:

* Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 geldt, dat maximaal kan worden doorgeroeid tot het salaris dat hoort bij een RSP 103,00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd. (zie punt 3 van bijlage 3)

** Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP van 100,00 of hoger per 1 april 2007 geldt, dat kan worden doorgeroeid tot het maximum eindsalaris, dat hoort bij een RSP 105,00 van de per 1 april 2007 voor hen geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP van 100 of hoger, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006

BIJLAGE 2 – SALARISSCHALEN

In maandbedragen per 1 juli 2013

Schalen 1 t/m 8

Functie jaren	Schaal								Functie jaren
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1387	1425	1460	1478	1510	1765	2018	2212	1
2	1578	1622	1663	1683	1712	1972	2112	2314	2
3	1801	1849	1878	1899	1919	2047	2210	2410	3
4	1817	1869	1902	1935	1989	2129	2306	2510	4
5	1840	1889	1923	1978	2078	2210	2401	2606	5
6	1856	1913	1955	2014	2129	2273	2475	2690	6
7	1879	1939	1987	2053	2186	2334	2550	2771	7
8	1899	1967	2032	2095	2243	2402	2623	2858	8
9	1910	1981	2066	2141	2297	2468	2697	2947	9
10			2088	2178	2355	2533	2769	3031	10
11				2225	2404	2600	2846	3109	11
12				2250	2465	2669	2920	3197	12
13					2492	2732	2995	3287	13
14						2765	3067	3365	14
15							3104	3450	15
16								3495	16

Schalen 9 t/m 14

		Schaal					
		9	10	11	12	13	14
Minimumsalaris		2544	2544	2544	2544	2544	2544
Functie eindsalaris	100%	4122	4715	5444	6717	7987	9641
Maximum eindsalaris	103% *	4245	4857	5607	6918	8227	9930
Maximum eindsalaris	105% **	4328	4951	5716	7053	8386	10123

De salarissen zijn per 1 juli 2013 verhoogd met 1,00%.

Noot:

* Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 geldt, dat maximaal kan worden doorgegroeid tot het salaris dat hoort bij een RSP 103,00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd. (zie punt 3 van bijlage 3)

** Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP van 100,00 of hoger per 1 april 2007 geldt, dat kan worden doorgegroeid tot het maximum eindsalaris, dat hoort bij een RSP 105,00 van de per 1 april 2007 voor hen geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP van 100 of hoger, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006

BIJLAGE 3 - VARIABELE BELONING

1. Inleiding

In het CAO overleg 2006 is een afspraak gemaakt over variabele beloning. Deze variabele beloning is aanvullend op de normale beloning volgens de schalen.

De afspraak luidt als volgt:

Alle goed (beoordelingsuitspraak 3), zeer goed (beoordelingsuitspraak 4) of uitstekend (beoordelingsuitspraak 5) functionerende medewerkers (inclusief de nog niet gemaximeerde medewerkers) op basis van de beoordelingsuitkomsten van het systeem van resultaatgericht beoordelen over het voorafgaande jaar in alle salarisgroepen (1 tot en met 14) jaarlijks variabel worden beloond met de volgende percentages:

- 0,5% van 14.16 x het voor de medewerker geldende maandinkomen over de maand januari van enig jaar voor normaal/goed (3) functioneren;
- 1.5% van 14.16 x het voor de medewerker geldende maandinkomen over de maand januari van enig jaar voor zeer goed (4) functioneren;
- 2% van 14.16 x het voor de medewerker geldende maandinkomen over de maand januari van enig jaar voor uitstekend (5) functioneren.

2. Definitie maandinkomen

Onder maandinkomen in punt 1 wordt verstaan "het salaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen als bedoeld in artikel 26.A leden 26.A.1 t/m 26.A.4, artikel 26.B leden 26.B.1 t/m 26.B.5, met een dienststijduitkering vervangende toeslag als bedoeld in bijlage 10.1 en met een individuele toelage, als bedoeld in bijlage 10.2.b." (Definitie in artikel 4.11 CAO).

3. Regeling voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 (maximale doorgroei tot het salaris, dat hoort bij een RSP van 103,00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal)

Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 geldt, dat in de toekomst maximaal kan worden doorgegroei tot het salaris, dat hoort bij een RSP 103.00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd.

4. Overgangsregeling voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP van 100,00 of hoger per 1 april 2007

Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP van 100 of hoger per 1 april 2007 geldt, dat conform de huidige situatie kan worden doorgegroei tot het maximum eindsalaris, dat hoort bij een RSP 105.00 van de per 1 april 2007 voor hen geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP van 100 of hoger, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd. Voor deze groep medewerkers verandert er dus niets.

5. Variabele beloning voor medewerkers in schaal 9 en hoger, die vóór 1 oktober van het beoordelingsjaar in dienst zijn getreden en die op 1 april van het daarop volgende jaar nog in dienst zijn en die een beoordelingsuitkomst 3 (normaal/goed), 4 (zeer goed) of 5 (uitstekend) hebben

Voor deze medewerkers bestaat reeds sinds een aantal jaren de koppeling tussen beoordelen en belonen met behulp van de matrix, die is opgenomen in bijlage 7 van de CAO. Zodra de beoordelingsuitkomst bekend is wordt deze verhoging toegekend per 1 april. Ná toekenning van deze verhoging volgt nog een eventuele CAO-verhoging.

In het systeem van variabel belonen is het maandinkomen over de maand januari samen met de beoordelingsuitkomst over het voorafgaande jaar bepalend voor de hoogte van de variabele beloning. Het gaat hierbij om een uitkering, die één keer per jaar kan worden toegekend: voor het eerst met ingang van 1 april 2007. Als een medewerker over enig jaar niet beoordeeld is kan geen variabele beloning worden toegekend. Ook bij een beoordelingsuitkomst 1 (onvoldoende) of 2 (nog niet voldoende/matig) volgt geen uitkering variabele beloning.

6. Variabele beloning voor medewerkers in schaal 1 tot en met 8, die vóór 1 oktober van het beoordelingsjaar in dienst zijn getreden en die op 1 april van het daarop volgende jaar nog in dienst zijn en die een beoordelingsuitkomst 3, 4 of 5 hebben

De salarisschalen 1 tot en met 8 kennen een minimumsalaris en een functie-eindsalaris. Voor deze salarisgroepen lag er tot nu toe geen directe koppeling tussen beoordelen en belonen, tenzij de artikelen 20.e.2 óf 20.f.1 CAO van toepassing zijn. Het minimumsalaris en het functie-eindsalaris liggen vast in de salarisschaal. In april van elk jaar wordt het salaris van de medewerker opnieuw vastgesteld. De groei van het salaris is gebaseerd op de toekenning van een periodiek per functiejaar tot dat het functie-eindsalaris in de schaal is bereikt.

Met de nieuwe afspraak over variabele beloning wordt voor medewerkers in de schalen 1 tot en met 8 de beoordelingsuitkomst bepalend voor de hoogte van de uitkering variabele beloning. Daarbij gelden ook voor deze medewerkers de formules, zoals te vinden in punt 1 van deze bijlage.

Dit betekent, dat medewerkers in schaal 1 tot en met 8 met een beoordelingsuitkomst 3 (normaal/goed), 4 (zeer goed) of 5 (uitstekend) in aanmerking komen voor een variabele beloning, die één keer per jaar wordt toegekend, voor het eerst met ingang van 1 april 2007. Als een medewerker over enig jaar niet beoordeeld is kan geen variabele beloning worden toegekend. Ook bij een beoordelingsuitkomst 1 (onvoldoende) of 2 (nog niet voldoende/matig) volgt geen uitkering variabele beloning.

7. Overige uitvoeringsregels

- Variabele beloning is een niet-structurele beloning, die niet meetelt voor enige vorm van pensioen of enige andere arbeidsvoorwaardelijke uitkering (zoals bij voorbeeld vakantietoeslag, dertiende maand etcetera);
- De variabele beloning kan wel worden gebruikt als inleg in het Vrijwillig pensioensparen (VPS);
- De regeling is overeengekomen tussen DSM Gist Services B.V. en de vakorganisaties;
- In alle gevallen, waarin deze regeling niet voorziet beslist de Director Site Governance Department.

BIJLAGE 4 - Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

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

2. Ingevolge dit dienstrooster¹ geldt:

- hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden² - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

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

Drieploegendienst

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

Vijfploegendienst

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

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 06.00 - 14.00 uur

M = middagdienst, van 14.00 - 22.00 uur

N = nachtdienst, van 22.00 - 6.00 uur

¹ Daar waar een DSM-onderneming heeft vastgelegd dat in dagdienst kan worden gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur blijft deze mogelijkheid bestaan. Bij DSM Gist kan worden gewerkt tussen 07.00 en 19.00 uur

² Per sociale eenheid kan de inhoud van de variabele werktijdenregeling verschillen

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

⁵ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

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

⁶ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁷ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁸	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁹ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{10*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹¹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

⁷ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁸ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

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

¹⁰ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

¹¹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze¹²		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{13*} * Uitsluitend bij collectieve regeling
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededeling vaste roosters/registratie

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

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

2. Overwerk

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

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

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker. Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹⁴		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹⁵
Arbeidstijd per week ¹⁶	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁷ uur per week

¹² Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

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

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

¹⁵ Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

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

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁸ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹⁹		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag²⁰		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²¹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²²	48 uur	46 uur

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

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

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

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

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²³ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²⁴ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²⁵	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁶		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{27*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

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

3. Overige situaties

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

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

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

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

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

²⁵ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

²⁶ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

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

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

Spoedeisende werkzaamheden

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

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

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

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

Stops en speciale projecten

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

Rapportage

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

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen.

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

Voorwaarden

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

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁸		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur

²⁸ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

CAO DSM Gist Services B.V.
01.07.2012 t/m 31.12.2013

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁹
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

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

²⁹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

BIJLAGE 5 - DIENSTROOSTERS

1. Iedere werknemer werkt in beginsel volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster dat een tijdvak van een week omvat;
 - een tweeploegendienstrooster dat een tijdvak van twee weken omvat;
 - een drieploegendienstrooster dat een tijdvak van drie weken omvat;
 - een vijfploegendienstrooster dat een tijdvak van vijf weken respectievelijk van tien weken omvat.

2. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever minimaal 28 dagen van tevoren een schriftelijke mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

3. In dagdienst liggen de arbeidstijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

4. De werknemer in dagdienst voor wie geen vast dienstrooster is vastgesteld kan in overleg met de werkgever gebruik maken van de Regeling Flexibele Werktijden, die is opgenomen in de Personeel(s)wijzer.

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever ook met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

BIJLAGE 6 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

1. Referentie-onderzoek, met indelingscommissie en een beroepscommissie als beroepsinstantie.

1.1. Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieweging waarbij gebruik wordt gemaakt van referentie-functies die in een raster zijn vastgelegd met behulp van ORBA-norm-omschrijvingen. Alle functies worden gewogen en ingedeeld met behulp van deze systematiek. Het gebruik van deze methode is per CAO vastgelegd en de toepassing van de procedure moet door iedereen in acht worden genomen.

Met ingang van 1 april 2005 waardeert de werkgever nieuwe of gewijzigde functies voor de groepen 10 en hoger met behulp van de Haymethode. De ORBA-indeling en de salarisschalen blijven ongewijzigd. Voor de omzetting van de uitkomsten op grond van de Hay-methode naar ORBA-punten zal een door de AWWN en Hay goedgekeurde conversietabel worden gehanteerd. De bestaande bezwaar- en beroepsmogelijkheden blijven gehandhaafd. Hay-waardering van bestaande niet gewijzigde functies zal niet leiden tot indeling in een lagere functiegroep.

Conversietabel	Puntengrenzen ORBA	Puntengrenzen Hay
Groep 10	222-247	407-486
Groep 11	248-274	487-576
Groep 12	275-303	577-681
Groep 13	304-334	682-804
Groep 14	335-350	805-870

1.2. In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving als deze niet (meer) in overeenstemming is met de feitelijke inhoud;
- de indeling van de functie in de functiegroep;
- de uitvoering van de procedure.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

2.1. Bezwaarfase

In deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn leidinggevende (die betrokken is geweest bij het opstellen van het functiedocument en het indelingsadvies) en motiveert zijn bedenkingen (zie 3.1. e.v.). Indien het bezwaar niet naar tevredenheid wordt afgewikkeld, dan kan de interne beroepsfase worden ingezet.

2.2. Interne beroepsfase

In deze fase doet de werknemer een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen (zie 3.2. e.v.). Wordt ook het interne beroep niet naar tevredenheid afgewikkeld, dan kan de externe beroepsfase in gang worden gezet.

2.3. Externe beroepsfase

In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel op een AWWN- deskundige.

3. Procedure stappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

3.1. Bezwaarfase

Een bezwaar moet binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk worden ingediend bij de HRM-er van de werknemer.

3.1.1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functiedocument waarop de indeling is gebaseerd niet (meer) in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie respectievelijk de indeling van zijn functie.

3.1.2. Na de indiening vindt op initiatief van de HRM-er in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende (en eventueel de HRM-er).

3.1.3. Indien de leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer akkoord gaat met het resultaat, moet dit schriftelijk worden medegedeeld aan de

HRM-er. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat dan wordt het indelingsresultaat opnieuw voorgelegd aan de indelingscommissie. Indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer overgaan tot het in gang zetten van de interne beroepsfase. De werknemer zal hiervan melding maken bij zijn leidinggevende en zijn HRM-er.

3.1.4. Het gesprek tussen de leidinggevende en de werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat moet binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats vinden.

3.2. Interne beroepsfase

Binnen een maand na afsluiting van de bezwaarfase (datum laatste gesprek tussen leidinggevende en werknemer) moet het interne beroep worden ingediend bij de HRM-er (voor het reglement Beroepscommissie wordt verwezen naar de Personeel(s)wijzer).

3.2.1. De HRM-er draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie (zie artikel 4) en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.

3.2.2. De beroepscommissie beoordeelt allereerst of het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk is. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de gevolgde procedure(s). Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de HRM-er ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.

3.2.3. Tegen een niet-ontvankelijk-verklaring kan de werknemer een externe beroepsprocedure in gang zetten (zie artikel 3.3.)

3.2.4. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken leidinggevende en HRM-er in voor het uitvoeren van een nader onderzoek, respectievelijk de indelingscommissie voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan de HRM-er ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.

3.2.5. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne beroep kan hij de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie artikel 3.3).

3.2.6. De afhandeling van het interne beroep dient zo spoedig mogelijk, doch maximaal zes maanden na het indienen daarvan plaats te vinden.

3.3. Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep te worden ingediend.

3.3.1. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan een AWWN-deskundige (dit laatste indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging). De werknemer zal hiervan melding maken bij zijn HRM-er.

3.3.2. Het nader onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld. Er volgt een in functiewaarderings-technische zin bindende uitspraak over het functieniveau.

3.3.3. Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen zes maanden na de melding aan de deskundige/AWWN-adviseur aan de werknemer bekend te maken.

4. Beroepscommissie

4.1. De beroepscommissie bestaat uit vier werknemers, van wie er twee door de onderneming worden aangewezen en twee door de Ondernemingsraad.

4.2. Voorwaarden voor deelname aan deze commissie zijn:

- de leden van de commissie moeten in zekere mate deskundig zijn op het gebied van toepassing van de referentiemethode;
- zij moeten een redelijk overzicht hebben over (een deel van) de organisatie en een redelijk inzicht in de daarin voorkomende functies.

4.3. De beroepscommissie heeft tot taak te beoordelen of (zie lid 3.2) de procedure(s) rond de uitvoering van de functie-indeling goed is/zijn gevolgd; het functiedocument voldoende informatie bevat om tot een juiste indeling te kunnen komen.

4.4. De beroepscommissie stelt de betrokken werknemer(s), de betrokken leidinggevende en de betrokken HRM-er in de gelegenheid hun standpunten te onderbouwen.

5. Salarïële gevolgen

5.1. Indien het bezwaar/beroep van de werknemer terecht blijkt te zijn en dit leidt tot indeling in een hogere functiegroep, dan zijn de eventuele salariële gevolgen van toepassing vanaf de eerste van de maand volgend op de datum, waarop de werknemer het bezwaar/beroep schriftelijk heeft ingediend.

BIJLAGE 7 - MATRIX VOOR TOEPASSING VAN ARTIKEL 21.D.3

Matrix

Beoordeling VAN/TOT EN MET		RSP * < 80,00	RSP 80,00-89,99	RSP 90,00-99,99	RSP 100,00-105,00
Uitstekend	(5)	6.5	6	5.5	5
Zeer goed	(4)	5.5	4.5	3.5	3
Normaal/ Goed	(3)	3.25	2.75	2.5	0
Nog niet voldoende/ Matig	(2)	1.5	1	0	0
Onvoldoende	(1)	0	0	0	0

* Relatieve SalarisPositie (in de schaal)

Noot:

- Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP lager dan 100,00 per 1 april 2007 geldt, dat maximaal kan worden doorgegroeid tot het salaris, dat hoort bij een RSP 103.00 van de voor hen per 1 april 2007 geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd. (zie punt 3 van bijlage 3)
- Voor medewerkers in de salarisgroepen 9 en hoger met een RSP van 100 of hoger per 1 april 2007 geldt dat kan worden doorgegroeid tot het maximum eindsalaris, dat hoort bij een RSP 105.00 van de per 1 april 2007 voor hen geldende schaal. Het gaat hierbij om de RSP van 100 of hoger, die ontstaat nadat de salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat 2006 is doorgevoerd.

BIJLAGE 8 - OVERGANGSREGELS HERZIENING STATUTEN VAN DE ARBEID

1. Voor werknemers, die op 1 januari 1990 langer dan 24 maanden volledig arbeidsongeschikt zijn en van wie de uitkering meer bedraagt dan het niveau van het invaliditeitspensioen, wordt de onderstaande overgangsregeling gehandhaafd:

- a. Op de werknemer die voor 1 januari 1990 in aanmerking kwam voor de regeling, dat de uitkering in 4 gelijke perioden wordt aangevuld, zoals bedoeld onder 2.b en c, van bijlage 8 van de CAO 2003-2004 blijft deze aanvullingsregeling onverminderd van toepassing.
- b. Zodra de aanvulling en de uitkering zijn teruggebracht tot het niveau van het invaliditeitspensioen, wordt aan de werknemer het invaliditeitspensioen toegekend. Met de werknemer wordt dan de arbeidsovereenkomst conform artikel 14.4 van de CAO, beëindigd.

BIJLAGE 9 - OVERGANGSREGELS BIJ DE CAO 1 APRIL 1999 T/M 31 MAART 2001

1. Overgangsregeling behorende bij artikel 11 lid 6

Er is een overgangsregeling voor de berekening van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn jegens de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is. Die overgangsregeling houdt in, dat de werkgever jegens de hiervoor bedoelde werknemer gebonden blijft aan de opzegtermijn die op 1 januari 1999 voor de betreffende werknemer gold krachtens de CAO 1997 - 1999, als die opzegtermijn langer is dan de opzegtermijn volgens artikel 11.3.a en 11.4 van de nieuwe CAO met ingang van 1 april 1999.

De op 1 januari 1999 geldende opzegtermijn was geregeld in artikel 5.2, lid a sub 2, eerste gedachtestreepje, alsmede artikel 5.2, lid a sub 3 van de CAO Gist-brocades, die gold in de periode 1 april 1997 tot 1 april 1999.

Artikel 5.2, lid a sub 2, eerste gedachtestreepje, luidde als volgt:

"Het dienstverband neemt een einde voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst: - door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45ste verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken."

Artikel 5.2, lid a sub 3 luidde als volgt:

"De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand."

2. Overgangsregeling, behorende bij artikel 32 lid 4 in de CAO 2005-2006 (Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na in totaal twee jaar arbeidsongeschiktheid: Artikel 14 lid 3, sub a oud in CAO 1997-1999)

Indien de werknemer vóór 25 januari 1993 (wijziging WAO-wetgeving) voor het eerst arbeidsongeschikt is geworden, betaalt de werkgever een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoelage, de 13e maand en de dienststijuitkering.

BIJLAGE 10 - OVERGANGSREGELS BIJ DE CAO 1 APRIL 2001 T/M 31 MAART 2003

10.1. *Dienstjuitkering*

- a. De dienstjuitkering is vervallen.
- b. Met ingang van de maand januari 2002 wordt het maandinkomen van werknemers, die in december 2001 recht hadden op een dienstjuitkering verhoogd met een nominale DTU-vervangende toeslag.

Deze nominale DTU-vervangende toeslag is gelijk aan:

de dienstjuitkering zoals betaald in de maand december 2001

12

- c. De DTU-vervangende toeslag maakt deel uit van het maandinkomen en telt mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag en dertiende maand. Voorts wordt de DTU-vervangende toeslag pensioengevend.
- d. De DTU-vervangende toeslag wordt verhoogd met CAO-verhogingen vanaf 1 april 2002.

10.2. Aan werknemers die in juni 2001 een persoonlijke toeslag (inclusief plaatsvervangertoeslag) hadden, is schriftelijk verzocht om vóór 1 juli 2001 te kiezen tussen:

- a. Afkoop van de PT over 5 jaar gekapitaliseerd in een éénmalige uitkering (vermeerderd met 1/12 van de vaste jaarlijkse uitkeringen, zoals dertiende maand, vakantietoeslag en dienstjuitkering);
- b. Bevriezing van het nominale bedrag van de PT, gefixeerd op het niveau van 1 januari 2002. De PT groeit niet meer mee met CAO-verhogingen. Dat nominale bedrag wordt omgezet in een afzonderlijke individuele toelage en wordt onderdeel van het maandinkomen. Indien de werknemer op een later tijdstip promoveert naar een hogere salarisschaal wordt deze individuele toelage evenveel verminderd als het salaris stijgt.

BIJLAGE 10A - OVERGANGSREGELS BIJ DE CAO 1 APRIL 2006 T/M 31 MEI 2008

Onderstaande artikelen 30, 31 en 32.1 en 32.2 zijn per 31 maart 2007 uit de CAO geschrapt en in deze bijlage opgenomen in relatie tot het gestelde in artikel 4 van bijlage 11.

Artikel 30 - Loondoorbetaling gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand, door de werkgever volledig doorbetaald.

Artikel 31 - Aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid na 52 weken

31.1. De werkgever betaalt gedurende maximaal één jaar een aanvulling op de WAO-uitkering tot 90% van de som van het maandinkomen, de vakantietoeslag en de dertiende maand dan wel betaalt de werkgever 90% van de som van het maandinkomen, de vakantietoeslag en de dertiende maand.

31.2. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de in artikel 30 en in artikel 31.1 van dit artikel genoemde maximale aanvullingsperiode.

31.3. Het maandinkomen van de medewerker die in het kader van reïntegratie arbeid (inclusief het volgen van opleiding in het kader van reïntegratie) verricht zal over de dagen of dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt worden aangevuld tot 100%.

31.4. Onder werk wordt eveneens verstaan reïntegratie-inspanningen zoals omschreven in de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 32 - Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 52 weken

32.1. De werkgever betaalt gedurende maximaal één jaar een aanvulling op de WAO-uitkering tot 100% van de som van het maandinkomen, de vakantietoeslag en de dertiende maand.

32.2. Indien de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele werkhervatting gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de in artikel 32.1 genoemde maximale aanvullingsperiode.

32.3. Indien de werknemer op of na 25 januari 1993 maar voor 1 januari 2004 voor het eerst arbeidsongeschikt is geworden ontvangt de werknemer - voor het deel dat hij arbeidsongeschikt is na in totaal twee jaar arbeidsongeschiktheid - een aanvulling op de uitkering krachtens de AAW of WAO tot 80% van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand.

BIJLAGE 11 - 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 26.A.1;
 - c. Verlies of verlaging van de wachtdiensttoeslag als bedoeld in artikel 26.B
 - d. Blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 van deze CAO.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan:
 - het maandinkomen als bedoeld in artikel 4.11 van deze CAO;
 - de uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA,zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage (Compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid) van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het maandinkomen als bedoeld in artikel 4.11 van deze CAO;
 - de uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of 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.
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 vervolgutkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

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

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

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

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

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

Artikel 3 - De afkoop-/afbouwregeling

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 CAO zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

2. Voor de medewerker geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 30,31 en 32 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de regeling zoals deze gold op 29 december 2005. (CAO 2005-2006).

3. De medewerkers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

N.B.: Voor het bepaalde in de leden 2 en 3 van artikel 4 van deze overgangsregeling dient artikel 32.3 van de CAO 2005-2006 als volgt te worden gelezen: *“Indien de werknemer op of na 25 januari 1993 voor het eerst arbeidsongeschikt is geworden ontvangt de werknemer – voor het deel dat hij arbeidsongeschikt is na in totaal twee jaar arbeidsongeschiktheid – een aanvulling op de uitkering krachtens de AAW of WAO, respectievelijk WIA tot 80% van het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en de dertiende maand.”*

Artikel 5 - Inwerkingtreding

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

BIJLAGE 12 - PROTOCOL

12.1. Beloning

Binnen de looptijd van de CAO worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met de navolgende percentages:

Structurele verhoging

- 2% per 01-07-2012
- 1% per 01-07-2013

Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 januari 2013 in dienst zijn ontvangen met de salarisafrekening over de maand januari 2013 een eenmalige uitkering van 0,5% over 14,16 maal het maandinkomen van de maand januari.

12.2. Resultaat afhankelijke uitkering Vermindering Incidenten

Resultaatafhankelijke uitkering Vermindering Incidenten 2012

Alle werknemers, die in 2012 een arbeidsovereenkomst hebben met DSM Gist Services B.V. en die op 1 januari 2013 nog in dienst zijn, zullen in februari 2013 een éénmalige uitkering ontvangen gebaseerd op realisatie van een target Vermindering Incidenten. Wat onder incidenten wordt verstaan wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal incidenten in het jaar 2012 op basis van onderstaande staffel:

31 of < 31	0.6%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2013
28 of < 28	0.9%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2013
23 of < 23	1.2%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2013

N.B.: Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers zal bij de toekenning van eenmalige uitkeringen rekening worden gehouden met een eventueel effect op het arbeidsongeschiktheidspercentage. Indien een dergelijk effect optreedt, zal de eenmalige uitkering in de vorm van tijd worden toegekend.

Resultaatafhankelijke uitkering Vermindering Incidenten 2013

Alle werknemers, die in 2013 een arbeidsovereenkomst hebben met DSM Gist Services B.V. en die op 1 januari 2014 nog in dienst zijn, zullen in februari 2014 een éénmalige uitkering ontvangen gebaseerd op realisatie van een target Vermindering Incidenten. Wat onder incidenten wordt verstaan wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal incidenten in het jaar 2013 op basis van onderstaande staffel:

31 of < 31	0.6%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2014
28 of < 28	0.9%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2014
23 of < 23	1.2%	over 12 x het maandinkomen van de maand januari 2014

N.B.: Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers zal bij de toekenning van eenmalige uitkeringen rekening worden gehouden met een eventueel effect op het arbeidsongeschiktheidspercentage. Indien een dergelijk effect optreedt, zal de eenmalige uitkering in de vorm van tijd worden toegekend.

12.3. Arbeidsongeschiktheid na 104 weken arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de eerste ziektedag

DSM Gist zal zich maximaal inspannen om medewerkers die in het kader van de WAO/WIA niet intern herplaatsbaar blijken te zijn, extern te plaatsen. Dit zal ook van toepassing zijn op de WAO/WIA gevallen gedurende de looptijd van deze CAO. Voordat tot ontslag wordt overgegaan zullen deze situaties in de Hardshipcommissie worden besproken.

12.4. Resultaatbeloning

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

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

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

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

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

12.5. Raam Sociaal Plan

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

De vigerende Sociale Paragraaf DSM Gist blijft gedurende de looptijd van de CAO van kracht met dien verstande dat partijen tussentijds in overleg treden over de noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in onderdelen van de sociale paragraaf en annexe documenten, die vanwege vóór de einddatum inwerking tredende wet-/regelgeving aanpassing behoeven.

12.6. Protocol Reïntegratie (Wet Verbetering Poortwachter)

1. Indien na afloop van het eerste ziektejaar de WAO/WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, zal de werkgever de WAO/WIA-uitkering voor zijn rekening nemen en deze aanvullen tot maximaal 100%, waarbij de periode van loondoorbetaling c.q. aanvulling op de WAO-uitkering de periode van 104 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag) niet zal overschrijden.

2. De hiervoor onder 1 vermelde regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/WIA-uitkering uit te stellen.

3. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan terwijl de werknemer dat werk heeft geweigerd en om een second opinion heeft verzocht, dan wordt de loonbetaling c.q. aanvulling op de WAO/WIA-uitkering gedurende maximaal 2 maanden voortgezet. Indien de uitslag van de second opinion later dan de periode van twee maanden bekend wordt en daarbij is vastgesteld dat de weigering van de werknemer op terechte gronden is geschied, dan zal de werkgever alsnog met terugwerkende kracht de WAO/WIA-uitkering aanvullen conform artikel 31 en 32 CAO. Voorts zullen in dat geval de kosten van de second opinion door de werkgever worden betaald.

4. Indien een werknemer in het kader van externe reïntegratie bij een andere werkgever wordt geplaatst, waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal aan de betrokken werknemer de in het volgende lid vermelde uitkering worden toegekend naar rato van de mate van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.

5. Voor de berekening van de in lid 4 bedoelde uitkering wordt de navolgende tabel gebruikt:

Leeftijd*	Maandinkomens**
tot en met 35 jaar	3
36 tot en met 45 jaar	6
46 tot en met 49 jaar	9
50 tot en met 54 jaar	12

* leeftijd = de leeftijd op ingangsdatum plaatsing bij andere werkgever

** maandinkomen = het maandinkomen vermeerderd met 10% dertiende maand en 8% vakantietoeslag

6. Indien binnen zes maanden na aanvang de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever wordt beëindigd kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op bemiddeling door het (door werkgever ingeschakelde) reïntegratiebedrijf.

7. Voor het contracteren van een reïntegratiebedrijf zal werkgever gebruik maken van de binnen DSM af te sluiten raamovereenkomst.

8. Het reïntegratieproces ligt vast in het bij werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

De huidige tekst van het protocol Reïntegratie Wet Verbetering Poortwachter blijft gehandhaafd, zolang de uitvoeringsregels op DSM Nederland niveau over dit onderwerp niet tot stand zullen zijn gekomen.

12.7. Werkgeversbijdrage premiespaarregeling

Aan werknemers, die op 18 december 2002 deelnemer waren aan de premiespaarregeling zal gedurende de looptijd van de CAO - op voorwaarde dat zij nog in dienst zijn - vanaf 1 april 2006 een maandelijkse bruto-uitkering worden betaald, die gelijk is aan de premie, zoals deze voor hen gold op 18 december 2002 (het maximum is EUR 43,75 per maand);

Op de hiervoor genoemde bruto-uitkering zullen alle wettelijke inhoudingen plaats vinden;

Die bruto uitkering telt niet mee bij de berekening van vakantietoeslag, dertiende maand, pensioengrondslag, VUT-grondslag enzovoorts;

De bijdrage kan ook worden ingebracht als bron bij de keuzemogelijkheid arbeidsvoorwaarden (geldelement).

12.8. Tijdelijke Ouderenregeling

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

1. De Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) gaat in per 1 november 2005 en heeft ten doel:
 - De mogelijkheid creëren om de balans belasting - belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan(pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden; Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - Een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal vier jaar. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de medewerker vanuit zijn verloftegoed zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen(gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) TOR-verlof toegekend. Periodieke opname van vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient sprake te zijn van periodiciteit met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
6. 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. De verplichting om bij deelname aan de TOR te tekenen voor de beëindiging van het dienstverband komt te vervallen. De omvang van de werkgeversbijdrage blijft ongewijzigd. Ingangsdatum voor bovenstaande wijziging zal plaatsvinden vanaf 1 januari 2009.

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de tekst van 12.8 als volgt:

12.8. Tijdelijke Ouderenregeling

1. De Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:

- 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;
- ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
- een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.

2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.

Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

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

4. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker.

Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:

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

5. Voor de medewerker van 50 jaar of ouder wordt met ingang van 1 januari 2013 de mogelijkheid om verlof te sparen met 25 dagen verruimd. De aanwending van deze dagen is specifiek gekoppeld aan opname ten behoeve van de TOR of de periode daaropvolgend tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd dit om continuering van het arbeidsduurregime geheel of gedeeltelijk mogelijk te maken.

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

7. Ingangsdatum voor deze regeling is 1 januari 2013.

12.9. Keuzevrijheid nieuwe roosters

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

12.10. Kinderopvang

Zwaarwegende probleemsituaties kunnen in de hardshipcommissie besproken worden.

12.11. Kortdurend Zorgverlof

De bestaande regeling (artikel 28G CAO) wordt voortgezet. In situaties, waarbij kortdurend zorgverlof voor alleenstaande familieleden in de tweede graad aan de orde is kan aan de hardheidscommissie worden gevraagd hierover een uitspraak te doen.

12.12. Duurzame inzetbaarheid

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

Campagne

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

Voucher

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

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

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

Verbetering en verdieping gesprek medewerker en manager

DI gesprek

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

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

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

DI en de oudere medewerker

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

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

Partijen komen overeen een project te starten dat zich richt op de employability van medewerkers. De mobility activiteiten binnen DSM in Nederland zullen daartoe worden verbreed door zich niet alleen te richten op mobiliteit (curatief) maar ook op employability (preventief).

Om dit mogelijk te maken wordt hiervoor door DSM budget ter beschikking gesteld.

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

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

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

TOR regeling

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

Ondernemingsraden

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

Verlofsparen ten behoeve van de TOR regeling

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

12.13. Stages / Wajong

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

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

12.14. Beloningsbeleid

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

12.15. Opleidingsinspanning

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

12.16. Career Management

Invoering per 1 januari 2014 van het Career Management systeem voor de groepering C38 en lager (of vergelijkbare niveaus in Nederland). Career Management Online (CMO) is tevens noodzakelijk voor de uitvoering van Duurzame Inzetbaarheid en de uitvoering van de resultaatbeloning. De verbeterpunten aangevuld met de aandachtspunten vanuit de vakorganisaties die voortvloeien uit de evaluatie van Career Management, zullen de komende periode worden uitgewerkt in een actieplan. Dit actieplan zal in tweede helft 2012 worden besproken met vakorganisaties. Na vaststelling zal DSM in goed overleg zorgdragen voor implementatie van de verbeterpunten.

Daarbij zal specifiek aan de orde komen wijze waarop de vertaling naar de groepen C 38 en lager dient plaats te vinden.

Daarnaast vindt er gestructureerd overleg plaats met vakorganisaties en daarmee verwante groepen over de toepassing van Career/Talentmanagement binnen DSM.

12.17. Werkgelegenheid

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

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

12.18. Fiscalisering reiskosten

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

12.19. Diversen

WGA-premie

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

Indexeringen

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

