



onderdeel van



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 oktober 2004 t/m 31 december 2005

DRAFT 29 juli 2005

INHOUDSOPGAVE

		Pagina	
Artikel 1:	Definities	2	
HOOFDSTUK I	DIENSTVERBAND	<u>4</u>	Verwijderd: 3
Artikel 2:	Aanneming en duur dienstbetrekking	<u>4</u>	Verwijderd: 3
Artikel 3:	Beëindiging dienstbetrekking	<u>4</u>	Verwijderd: 3
Artikel 4:	Arbeidsduur en dienstrooster	<u>5</u>	Verwijderd: 4
HOOFDSTUK II	BELONING	<u>9</u>	Verwijderd: 8
Artikel 5:	Functie -indeling en salarisgroepen	<u>9</u>	Verwijderd: 8
Artikel 6:	Salariëring	<u>9</u>	Verwijderd: 8
Artikel 7:	Resolution Bonusplan	<u>11</u>	Verwijderd: 10
Artikel 8:	Betaling	<u>12</u>	Verwijderd: 11
Artikel 9:	Wettelijke minimumvakantiebijslag	<u>14</u>	Verwijderd: 12
Artikel 10:	Waarneming van een hoger geclassificeerde functie	<u>14</u>	Verwijderd: 12
Artikel 11:	Overwerk	<u>14</u>	Verwijderd: 12
Artikel 12:	Verschoven uren	<u>15</u>	Verwijderd: 13
Artikel 13:	Werken in ploegendienst	<u>16</u>	Verwijderd: 14
HOOFDSTUK III	AFWEZIGHEID	<u>19</u>	Verwijderd: 17
Artikel 14:	Vakantie	<u>19</u>	Verwijderd: 17
Artikel 15:	Bijzonder verlof	<u>20</u>	Verwijderd: 18
Artikel 16:	Algemeen erkende feestdagen	<u>24</u>	Verwijderd: 19
Artikel 17:	Extra vrijaf voor werknemers van 55 jaar en ouder in volcontinudienst	<u>22</u>	Verwijderd: 20
Artikel 18:	Verlof sparen	<u>22</u>	Verwijderd: 20
HOOFDSTUK IV	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	<u>23</u>	Verwijderd: 21
Artikel 19:	Uitkering bij ziekte en ongeval	<u>23</u>	Verwijderd: 21
HOOFDSTUK V	WERKGELEGENHEIDSBELEID	<u>25</u>	Verwijderd: 23
Artikel 20:	Uitgangspunten werkgelegenheidsbeleid	<u>25</u>	Verwijderd: 23
Artikel 21:	Investerings en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu	<u>25</u>	Verwijderd: 23

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	Inhoud-1
-----------	---	----------

INHOUDSOPGAVE

		Pagina	
Artikel 22:	Vacatures	26	Verwijderd: 24
Artikel 23:	Verplichting tot overwerk.....	26	Verwijderd: 24
Artikel 24:	Ingeleende werknemers.....	26	Verwijderd: 24
Artikel 25:	Deeltijdarbeid	27	Verwijderd: 25
Artikel 26:	Bijzondere groepen	28	Verwijderd: 25
Artikel 27:	Kwaliteit van de arbeidsplaats- Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu ..	28	Verwijderd: 25
Artikel 28:	Bescherming werknemers.....	29	Verwijderd: 26
Artikel 29:	Informatie	30	Verwijderd: 27
HOOFDSTUK VI ALGEMENE BEPALINGEN		31	Verwijderd: 28
Artikel 30:	Pensioen.....	31	Verwijderd: 28
Artikel 31:	Algemene verplichtingen van partijen t.o.v. elkaar	31	Verwijderd: 28
Artikel 32:	Verplichtingen van werkgever en werknemer t.o.v. elkaar	31	Verwijderd: 28
Artikel 33:	Intern beroep	33	Verwijderd: 29
Artikel 34:	Geschillen	33	Verwijderd: 29
Artikel 35:	Scheidsgerecht.....	33	Verwijderd: 29
Artikel 36:	Duur van de overeenkomst	35	Verwijderd: 31
Artikel 37:	Vakbondsbijdrage / Vakbondscontributie	35	Verwijderd: 31
BIJLAGEN		38	Verwijderd: 33
Bijlage I	Functionelijst.....	38	Verwijderd: 33
Bijlage II	Salarisschaal 1-10-2004	43	Verwijderd: 37
Bijlage III	Regels en voorwaarden voor inroosteren van opkomstdagen (OD)	45	Verwijderd: 38
Bijlage IV	Spelregels ongeriefsreductiedagen voor twee- en drie -ploegendienst.....	46	Verwijderd: 39
Bijlage V	Voorwaarden voor werken in arbeidspatroon op basis van 4 dagen x 9 uur per week en/of pieken en dalenrooster	47	Verwijderd: 40
Bijlage VI	Persoonlijk Ontwikkelings Budget (POB)	48	Verwijderd: 41
Bijlage VII	Verlofspaarregeling.....	50	Verwijderd: 43
Bijlage VIII	Werkgelegenheidsinspanning.....	53	Verwijderd: 45
Bijlage IX	Studies/werkgroepen.....	54	Verwijderd: 46
2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	Inhoud-2	

INHOUDSOPGAVE

	Pagina	
REGELINGEN	55	Verwijderd: 47
Nachtrustregeling	55	Verwijderd: 47
Regeling m.b.t. opnemng ploegentoeslag in de pensioengrondslag	55	Verwijderd: 47
Inkomensgarantie -regeling bij overplaatsing vóór 1 januari 1993 vanuit ploegendienst naar dagdienst om medische of organisatorische redenen	59	Verwijderd: 50
Enige artikelen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	60	Verwijderd: 51

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	Inhoud-3
-----------	---	----------

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

Resolution Europe B.V. (per 1 juli 2005 Hexion Specialty Chemicals B.V.) gevestigd te Rotterdam als partij ter ene zijde, hierna te noemen de "werkgever" en

1. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam
2. CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Houten

elk als partij ter andere zijde, hierna te noemen de "vakverenigingen",
zijn overeengekomen als volgt:

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	1
-----------	--	---

-

Artikel 1: Definities

In de overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werknemers**

De mannelijke en vrouwelijke werknemers in dienst van de werkgever werkzaam in zijn bedrijf te Rotterdam in functies als bedoeld in 0, lid 1 van deze overeenkomst en neergelegd in de aan deze overeenkomst toegevoegde bijlage I.

2. **Pensioenbasissalaris**

Het pensioenbasissalaris (PBS) per jaar als vastgesteld in Artikel 6:.

3. **Maandsalaris**

1/14 gedeelte van het pensioenbasissalaris.

4. **Uitkeringen ineens april/december**

Uitkering ineens in de maanden april en december, beide ter grootte van een maandsalaris.

5. **Dag**

De periode van 24 uren, beginnende om 22.45 uur van de kalenderdag voorafgaande aan de desbetreffende dag.

Ten aanzien van werknemers in ploegendienst met van het algemeen geldende dienstrooster afwijkende aanvangstijden, begint bedoelde periode van 24 uur op het tijdstip van beëindiging van de middagdienst op de voorafgaande kalenderdag.

6. **Roostervrije dag**

Een dag waarop de werknemers in volcontinudienst volgens het voor hen geldende dienstrooster vrij van dienst hebben.

7. **Opkomstdag**

Een opkomstdag is een dag waarop een werknemer in volcontinudienst die volgens rooster vrij van dienst is, terug moet komen naar het bedrijf voor het verrichten van werkzaamheden, waaronder in dit verband mede zijn begrepen training, opleiding en instructie. Artikel 4: punt II en bijlage III zijn hierop van toepassing.

8. **Feestdagen**

de algemeen erkende feestdagen als genoemd in Artikel 16: lid 1.

9. **Actieve dienst**

Onder "actieve dienst" in de zin van Artikel 8: wordt tevens verstaan afwezigheid gedurende het dienstverband wegens ziekte of ongeval of het vervullen van de militaire dienstplicht bij herhalingsoefeningen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	2
-----------	--	---

Het bovenstaande geldt tevens voor "actieve dienst" in de zin van 0, echter tot een maximum van 9 kalendermaanden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	3
-----------	--	---

-

HOOFDSTUK I DIENSTVERBAND

Artikel 2: Aanneming en duur dienstbetrekking

1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij zij schriftelijk anders overeenkomen.
2. De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd als bedoeld in artikel 652 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan.

Artikel 3: Beëindiging dienstbetrekking

A. Beëindiging dienstbetrekking door de werkgever

1. De werkgever zal tot beëindiging van de dienstbetrekking kunnen overgaan:
 - a. wanneer om redenen niet betrekking hebbende op de persoon van de werknemer van zijn diensten verder geen gebruik kan worden gemaakt. Indien zodanige omstandigheden zich voordoen, houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werknemers die het langst in dienst zijn;
 - b. wegens gemis aan ijver of vakbekwaamheid of wegens ongeschiktheid van de werknemer, of ten gevolge van gedragingen of omstandigheden van de werknemer van dien aard, dat redelijkerwijze niet kan worden gevegd, dat de dienstbetrekking van de werknemer voortduurt;
 - c. wegens niet nakoming door de werknemer van zijn verplichtingen, voortvloeiende uit zijn arbeidsovereenkomst en de daaronder begrepen voorwaarden en reglementen.
 - d. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt: een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of , de personeelsbezetting ingrijpend te herzien hierbij de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
2. De onder 1. bedoelde beperking geldt niet voor:
 - a. de beëindiging van de dienstbetrekking in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals vastgesteld in de in Artikel 30 genoemde pensioenvoorziening;
 - b. de beëindiging van de dienstbetrekking, aangegaan voor een bepaalde tijd, door het verstrijken van die tijd, onverminderd het bepaalde in de artikelen 667, leden 4 en 5 en 668a van het Burgerlijk Wetboek;

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	4
-----------	--	---

- c. de beëindiging van de dienstbetrekking, aangegaan onder het beding van een proeftijd, zolang die tijd niet is verstreken.

B. Tijdstip beëindiging dienstbetrekking

Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen hetzij wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek hetzij bij een proeftijd als bedoeld in lid 2 van Artikel 2.; neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- I. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:*
 - a. door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de zijde van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;
 - b. op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd zal hebben bereikt;
 - c. op de dag van overlijden van de werknemer.
- II. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:*
 - a. door tussentijdse schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de zijde van de werknemer tegen de laatste van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;
 - b. door het verstrijken van de tijdsduur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, onverminderd het bepaalde in de artikelen 668 en 668a van het Burgerlijk Wetboek (Daarvoor is generlei opzegging of nadere mededeling noodzakelijk);
 - c. op de dag van overlijden van de werknemer.

Artikel 4: Arbeidsduur en dienstrooster

I GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR

Dagdienst

Uitgaande van het dienstrooster als onder II.1. bepaald en van 14 extra vrije dagen per jaar ingevolge het bepaalde onder III kan de arbeidsduur worden berekend op gemiddeld 37,85 uur per week.

2- en 3-ploegendienst

Uitgaande van het dienstrooster als onder II.1. bepaald en van 14 extra vrije dagen per jaar in gevolge het bepaalde onder III kan de dienstduur worden berekend op gemiddeld 37,85 uur per week.

Volcontinudienst

Uitgaande van de dienstroosters als onder II.1 bepaald kan de dienstduur worden berekend op gemiddeld 34,75 uur per week.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	5
-----------	--	---

II DIENSTROOSTER

1. **Dagdienst**

De werknemers in dagdienst werken volgens een dienstrooster met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

2- en 3-ploegendienst

De werknemers in 2- en 3-ploegendienst werken volgens een dienstrooster met een dienstduur van gemiddeld 40 uur per week.

Volcontinudienst

De werknemers in volcontinudienst werken het gehele jaar in een 5-ploegendienst volgens een dienstrooster met een dienstduur van gemiddeld 33,6 uur per week. Daarenboven moet 7,5 dagen dienst worden gedaan door middel van zogenoemde opkomstdagen (OD). Deze OD worden als volgt benut:

3 OD te gebruiken voor opvang van onderbezetting vanwege vakantie in een andere dan de eigen ploeg. Dit geldt met name in de 7-weekse vakantieperiode in de zomer maar mogelijk ook in de andere periodes (krokus, Pasen, Kerstmis) waarin veel werknemers vrij willen hebben. Niet ingeroosterde OD van categorie 1, kunnen naar keuze van de werknemer vanaf 1 april worden weggestreept tegen vakantie- of urentegoed.

3 OD in beginsel bestemd voor training, opleiding en instructie en alleen in uiterste gevallen kunnen zij voor andere doeleinden worden gebruikt.

Niet ingeroosterde OD voor training kunnen naar keuze van de werknemer vanaf 1 juli worden weggestreept tegen vakantie- of urentegoed.

1 OD bestemd voor algemeen gebruik;

deze dag kan op verzoek van de werknemer aan het begin van het jaar worden weggestreept tegen het vakantie- of urentegoed in vrije tijd.

0,5 OD wordt niet gebruikt, maar aan het begin van het jaar in mindering gebracht op het urentegoed aan vrije tijd op basis van vervangend vrij voor feestdagen.

2. In overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen kan, indien het bedrijfsbelang zulks vereist van het in lid 1 bepaalde worden afgeweken.

3. De werkgever stelt in overleg met de desbetreffende ondernemingsraad de verdere invulling van de dienstroosters vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf. De dienstroosters worden op een voor de werknemers vrij toegankelijke plaats opgehangen.

Voor werknemers voor wie geen variabele werktijdregeling van toepassing is worden binnen de normen van de overlegregeling in het kader van de Arbeidstijdenwet voor een tijdvak van een week of langer de aanvangs-, rust en beëindigingstijden van de diensten vastgelegd.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	6
-----------	--	---

Voor de variabele werktijdregeling wordt - naast de bloktijden - vastgelegd binnen welke bandbreedte de aanvangs-, pauze- en eindtijden liggen.

4. De werknemer in dagdienst kan onder de condities zoals vermeld in bijlage V werken op basis van een rooster met een 9-urige werkdag.
5. Indien een werknemer niet een volledig jaar in volcontinudienst werkzaam is, wordt het aantal opkomstdagen (OD) pro rata berekend, afgerond naar beneden dan wel naar boven indien het resultaat kleiner respectievelijk gelijk of groter is dan 0.5. Voor iedere periode van 4 weken (= 28 dagen) aaneengesloten arbeidsongeschiktheid komt een OD te vervallen.
6. Indien voor de werknemers in 2- en 3-ploegendienst een dienstrooster van toepassing is met een diensttijd van meer dan gemiddeld 40 uur per week, zal een aantal compenserende vrije uren worden gegeven gelijk aan dat van de meer-uren. In geval van afwezigheid door arbeidsongeschiktheid zal van de in dit lid vermelde compenserende vrije tijd per 2 maanden aaneengesloten afwezigheid een evenredig deel komen te vervallen.
7. Bij voorgenomen invoering of uitbreiding van zondagswerk van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen.

III. EXTRA VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS IN DAGDIENST, 2- EN 3-PLOEGENDIENST

1. a. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst, heeft over dat kalenderjaar aanspraak op 14 extra vrije dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt de toekenning pro rata plaats.
b. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in 2 of 3-ploegendienst heeft per jaar recht op twee ongeriefsreductiedagen (ORD), te benutten voor vrijaf in middag en nachtdienst. (zie voor regels rond opname: bijlage IV, pag. 43)
c. Voor de werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst werkzaam is, wordt het aantal extra vrije dagen, zoals bedoeld onder a. resp. b, vastgesteld naar rato van de periode dat hij in die dienst werkzaam is. De verkregen uitkomst voor de dagen bedoeld onder a. wordt naar boven afgerond tot een volle extra vrije dag; voor de dagen bedoeld onder b. wordt de verkregen uitkomst naar boven afgerond op hele uren.
2. De werknemer heeft het recht om de in lid 1a. genoemde 14 extra vrije dagen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een uitkering ineens. Wanneer de werknemer van dit recht gebruik maakt, zal hij de werkgever hierover informeren vóór 1 december voorafgaande aan het kalenderjaar waarover de aanspraak ontstaat.
3. De in de voorgaande leden bedoelde uitkering ineens zal worden uitbetaald tezamen met het salaris over de maand januari van het kalenderjaar waarover de aanspraak ontstaat.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	7
-----------	--	---

Zij bedraagt per niet op te nemen extra vrije dag 0,5% van het pensioenbasissalaris geldend in de maand van uitbetaling. Voor werknemers in deeltijd vindt de uitbetaling pro rata plaats.

4. De werkgever stelt de data vast waarop de werknemer zijn beschikbare extra vrije dagen, en wel in de vorm van hele dagen, dient op te nemen. De inroostering van deze extra vrije dagen zal per kwartaal plaatsvinden en wel telkens voor het daarop volgende kwartaal.
5. Indien op een extra vrije dag in opdracht van de werkgever alsnog moet worden gewerkt, zal hiervoor een vervangende extra vrije dag worden toegekend, die de werknemer in overleg met de werkgever kan opnemen.
6. Bij ziekte op een extra vrije dag zal geen vervangende extra vrije dag worden gegeven, tenzij deze extra vrije dag reeds een vervangende extra vrije dag was als gevolg van het in lid 5 bepaalde. In het laatste geval wordt wederom een vervangende extra vrije dag toegekend. Evenmin wordt een vervangende extra vrije dag toegekend ingeval de extra vrije dag samenvalt met vrijaf met behoud van salaris ingevolge Artikel 15.
7. In afwijking van het bepaalde in lid 2 zal bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar na beëindiging van de proeftijd door de werknemer kunnen worden aangegeven of en in hoeverre gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid extra vrije dagen om te zetten in een uitkering ineens.
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werkgever te veel, hetzij in tijd hetzij in de vorm van een uitkering ineens, of te weinig genoten extra vrije dagen, met het salaris verrekenen. Per extra vrije dag bedraagt de verrekening 0,5% van het pensioenbasissalaris.

IV. KOOPDAGEN

De werknemer kan, indien de werkgever daarmee instemt per verlofjaar maximaal 10 verlofdagen bijkopen of verkopen, mits er minimaal 20 vakantiedagen resteren.

1. De kooldagen kunnen uitsluitend in het jaar van aanvraag in overleg met de werkgever worden opgenomen. Desgewenst kunnen kooldagen gebruikt worden voor het werken op basis van een rooster als bedoeld in lid II, 4 van dit artikel.
2. Per kooldag geldt een tarief van 0,5% van het pensioenbasissalaris in de maand januari van het desbetreffende kalenderjaar. Verrekening vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling na de aanvraag van kooldagen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	8
-----------	--	---

HOOFDSTUK II BELONING

Artikel 5: Functie-indeling en salarisgroepen

1. De functies der werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen volgens een systeem van werkclassificatie, welke indeling is neergelegd in functielijsten, die als bijlage aan deze overeenkomst zijn toegevoegd en geacht worden daarvan deel uit te maken (bijlage I). De functielijsten zullen zo nodig door de werkgever na overleg met de vakverenigingen worden aangevuld of herzien.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal die naast het pensioenbasissalaris tevens het daar van afgeleide maandsalaris aangeeft. De salarisschalen zijn neergelegd in de aan deze overeenkomst toegevoegde bijlage II. De toepassing daarvan is vastgelegd in Artikel 6: van deze overeenkomst.

Artikel 6: Salariëring

A. Vaststelling individuele salarissen en bonussen

1. Rekening houdend met het bepaalde in artikel 25, lid 3, wordt het voor de werknemer geldende pensioenbasissalaris vastgesteld aan de hand van de salarissenormen van de voor hem van kracht zijnde salarisschaal. Elke salarisgroep van 15 t/m 8 kent een salarisschaal met een minimum of functiesalaris en een (normaal) maximum. Voor jeugdige werknemers in salarisgroep 15 t/m 9 beneden de leeftijd van 21½ jaar zijn de jeugdschalen van toepassing. De salarissenormen en jeugdschalen zijn vermeld in de salarisschalen die zijn opgenomen in bijlage II.
2. Eenmaal per jaar (per 1 april) stelt de werkgever op basis van beoordeling, prestatieranking en positie in de salarisschaal (SP) de individuele salarisverhogingen (merits) en bonussen vast. Door middel van een rankingsysteem worden de werknemers op grond van hun prestaties ingedeeld in de volgende categorieën:
 - excellent : (circa 15% van de populatie)
 - goed+ : (circa 25% van de populatie)
 - goed : (circa 60% van de populatie)
 - matig : beperkt aantal werknemers (geen van tevoren vastgesteld percentage)
 - slecht : beperkt aantal werknemers (geen van tevoren vastgesteld percentage)

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	9
-----------	--	---

3. Rekening houdend met de in lid 2. genoemde prestatie-indeling geldt (uitgezonderd voor werknemers in salarisgroep 15 t/m 9 jonger dan 21½ jaar) onderstaande merit-matrix.

Beoordeling prestaties	SP < 90% schaalmax.	SP 90-100% schaalmax.	SP > 100% schaalmax.
Uitstekend	4.5%	3.5%	1.5% eenmalig; bovendien, bij 2 achtereenvolgende jaren van een prestatie boven "goed", een structurele verhoging (tot het persoonlijk max. genoemd onder 4. hier beneden) die gelijk is aan het gemiddelde van de betreffende eenmalige verhogingen.
Goed+	3.5 %	2.5%	0.5% eenmalig; bovendien, zie formulering hierboven
Goed	2%	1%	0
Matig	1.0% (bij het tweede achtereenvolgende jaar 0%)	0.5% (bij het tweede achtereenvolgende jaar 0%)	0
slecht	0	0	0

4. Werknemers wier prestaties zijn gerankt in de in lid 2 genoemde categorie "uitstekend" en "goed+" kunnen door het in bijlage II-1 en II-2 vermelde (normale) maximum-salaris heengroeien tot - afhankelijk van de voor hen geldende salarisschaal - het hierna genoemde Persoonlijk Maximum is bereikt:

Salarisgroep	Persoonlijk Maximum als % van normaal maximum salaris
8	115%
9 en 10	110%
11 en 12	105%
13 t/m 15	102%

5. Voor jeugdige werknemers in de salarisgroepen 15 t/m 9 jonger dan 21½ jaar is de hoogte van het salaris afhankelijk van de leeftijd en de salarisgroep. Twee maal per jaar, op 1 april en 1 oktober, wordt een leeftijdsverhoging toegekend, waarmee het salaris wordt gebracht op het dan voor zijn leeftijd geldende salaris in de schaal. Bij het bereiken van de 21½ jarige leeftijd krijgt de werknemer voor hem geldende functie -salaris (zie bijlage II-1 en II-2).
6. Bij promotie van een werknemer van salarisgroep 9 naar salarisgroep 8 wordt een promotieverhoging toegekend van 5%. Bij promotie van een werknemer binnen de salarisgroepen 15 t/m 9 wordt een promotieverhoging toegekend van 3,5%.
7. In het geval dat de werknemer om medische redenen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep. Hierop wordt in mindering gebracht het bedrag van de geldelijke uitkering die de werknemer eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	10
-----------	--	----

B. Algemene salarisverhoging

1. Gedurende de looptijd van de CAO, 1 oktober 2004 – 31 december 2005, zullen de pensioenbasissalarissen en salarisschalen niet worden verhoogd.

2. Eénmalige uitkering

Per 1 juli 2005 ontvangen alle werknemers een éénmalige uitkering van 0,75% van het Pensioen Basis Salaris. (Werknemers in deeltijd ontvangen een proportioneel bedrag.)

Per 1 december 2005 ontvangen alle werknemers een éénmalige uitkering van 0,75% van het Pensioen Basis Salaris. (Werknemers in deeltijd ontvangen een proportioneel bedrag.)

Artikel 7: Resolution Bonusplan

- a. Naast de beloningsinstrumenten zoals vermeld in artikel 6 (Salarisering) geldt een systeem van bonussen. Het Resolution Bonusplan kent twee delen:
- Deel I: gebaseerd op lokale groeps- of individuele prestaties
 - Deel II: gebaseerd op wereldwijde Resolution financiële resultaten.
- b. De hoogte van de bonussen hangt af van de mate waarin de vooraf gestelde targets zijn gehaald. Daartoe stelt de werkgever, voorafgaande aan het jaar waarover de gemeenschappelijke prestaties worden gemeten, op basis van een met de ondernemingsraad overeen te komen systeem, targets vast.:
- Het systeem omvat
- verdeling van de bonus in 2 delen (zie boven)
 - het geven van gewichtsfactoren aan de targets
 - het instellen van drempels
 - welke targets
 - welke drempels
- Over de numerieke invulling (behalve de in d) hieronder genoemde percentages) vindt overleg plaats met de OR.
- c. Aan de hand van de gemeten resultaten per target wordt de uitbetalingsfactor per onderdeel berekend op basis van de in het plan vermelde regels.
- d. Bij een prestatie volgens doelstelling wordt aan iedere werknemer van desbetreffende locatie, bedrijfsonderdeel of afdeling een vast bruto bedrag uitgekeerd van 3,5% voor deel I en 1,0% van deel I van het bonusplan van het pensioenbasissalaris per 31 maart van het jaar van uitbetaling.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	11
-----------	--	----

- e. Langdurig zieken en werknemers met een WAO-uitkering ontvangen het aldus berekende bonus-bedrag volledig, werknemers in deeltijd ontvangen een proportioneeldeel van dit bonus -bedrag.
- f. Werknemers die gedurende het jaar uitdienst treden ontvangen geen bonus. Aan werknemers wier individuele beoordeling als "slecht" wordt gekwalificeerd wordt de bonus niet toegekend, op voorwaarde dat de werkgever daartoe uitdrukkelijk besluit. De CDA van de desbetreffende ondernemingsraad wordt daarover geïnformeerd.
- g. Het na afloop van het kalenderjaar vastgestelde bonus -bedrag wordt tegelijk met de jaarlijkse (prestatie) verhoging uitgekeerd.
- h. Het bonus -bedrag maakt geen deel uit van het pensioenbasissalaris. Individuele beoordelingsresultaten hebben geen invloed op de hoogte van de bonussen(behalve wat vermeld is onder f hierboven)

Artikel 8: Betaling

1. Aan het einde van elke kalendermaand ontvangt de werknemer zijn maandsalaris (= 1/14 deel van het PBS), verhoogd met de hem ingevolge Artikel 10: t/m Artikel 13: en Artikel 16: toekomende beloningen.
2. Daarnaast ontvangt de werknemer die de gehele hierna te noemen perioden in actieve dienst is geweest:
 - een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand april; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (30 april);
 - een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand december; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 januari tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (31 december).
 Voor de werknemer die niet de gehele in dit lid genoemde perioden in actieve dienst is geweest, worden de uitkeringen berekend naar evenredigheid van de bij het deel behorende actieve diensttijd.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van de perioden genoemd in lid 2, worden beide uitkeringen eveneens vastgesteld naar rato van de actieve diensttijd in de desbetreffende periode.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	12
-----------	--	----

4. Voor de berekening van de in de leden 2 en 3 genoemde jaarlijkse uitkeringen wordt uitgegaan van de gegevens, geldend per de laatste dag van de periode waarover de berekening plaatsvindt.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	13
-----------	--	----

-

Artikel 9: Wettelijke minimumvakantiebijslag

De wettelijk voorgeschreven minimumvakantiebijslag is begrepen in de twee jaarlijkse uitkeringen, zoals geregeld in artikel 8.

Artikel 10: Waarneming van een hoger geclassificeerde functie

1. Een werknemer die tijdelijk, gedurende tenminste twee maanden, wordt belast met de waarneming van een hoger geclassificeerde functie, ontvangt hiervoor een bonus zoals geregeld in lid 2, tenzij de waarneming van de hogere functie deel uitmaakt van de functie van de werknemer dan wel de hogere functie wordt waargenomen als voorbereiding op een definitieve plaatsing in die of een vergelijkbare functie. In de laatste twee gevallen wordt geen bonus toegekend.
2. De bonus bedraagt 15% van het maandsalaris van de werknemer per volledige maandwaarneming. Dit hoeven geen kalendermaanden te zijn. Onder waarneming wordt verstaan het officieel, volledig en naar behoren vervullen van een hoger geclassificeerde functie van een andere werknemer.

Artikel 11: Overwerk

1. *Definitie van overwerk voor werknemers in dagdienst:*
 - de uren op maandag t/m vrijdag gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven de algemeen geldende werktijd van 8 uur per dag;
 - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
2. *Definitie van overwerk voor werknemers in ploegendienst:*
 - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever boven het normaal aantal uren per wacht wordt gewerkt, volgens het voor de betrokken werknemers geldende dienstrooster;
 - de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op dagen, waarop men volgens dienstrooster vrijaf zou hebben.
3. Overwerk aansluitend op de normale werktijd wordt, indien dit een tijdsduur van een half uur niet overschrijdt, buiten beschouwing gelaten, mits dit voor de desbetreffende werknemer slechts incidenteel voorkomt.
4. Rusttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	14
-----------	--	----

-

5. Voor overwerk wordt compensatie in tijd gegeven en slechts in zeer bijzondere omstandigheden vindt uitbetaling plaats. Dit laatste op basis van 0,58% van het maandsalaris voor elk uur.
6. De werknemers in dagdienst ontvangen per uur overwerk de navolgende toeslagen:
 - op maandag t/m zaterdag (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het maandsalaris;
 - op zondagen (niet zijnde feestdagen) alsmede op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het maandsalaris;
 - op feestdagen welke vallen op zaterdag en zondag 1,16% van het maandsalaris.
7. De werknemers in ploegendienst ontvangen per uur overwerk de navolgende toeslagen:
 - op maandag t/m zaterdag (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het maandsalaris;
 - op zondagen (niet zijnde feestdagen) alsmede op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het maandsalaris;
 - op feestdagen welke vallen op zaterdag en zondag 1,16% van het maandsalaris.
 Voor de volcontinudienst worden bij overwerk op roostervrije dagen welke vallen op zaterdag en zondag alsmede op roostervrije dagen, zijnde feestdagen vallende op maandag t/m vrijdag, deze toeslagen verhoogd met 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur.
8. Een werknemer die - gerekend over een dag - voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 1,45% van het maandsalaris.
9. Wat betreft de z.g. stopregeling (in het kader van overwerk) hebben de werknemers de keus om het overwerk op te nemen in tijd of te laten uitbetalen, zie in dit kader ook het personeelshandboek.
10. De in het personeelshandboek genoemde consignatieregeling wordt uitgebreid met een extra vergoeding voor consignatie op een feestdag ter grootte van 1.07% van het maandsalaris per feestdag.

Artikel 12: Verschoven uren

1. Verschoven uren zijn uren waarin wordt gewerkt buiten het geldende rooster, terwijl het totaal aantal gewerkte uren per dienst op een dag niet meer bedraagt dan het aantal te werken uren volgens het geldende rooster.
 In geval van een opkomstdag is geen sprake van verschoven uren; ook niet indien in het kader van opkomstdagen een dienst wordt verschoven om de zogenaamde "korte sprong" of "losse dienst" te vermijden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	15
-----------	--	----

-

2. Aan werknemers in dagdienst wordt voor verschoven uren een toeslag betaald van 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur voor alle uren op maandag t/m vrijdag, niet liggende tussen 6.45 en 17.45 uur.
3. Aan werknemers in ploegendienst wordt bij verschuiving van dienst de volgende toeslag betaald: eerste overplaatsing naar andere ploeg: geen toeslag; terugplaatsing/verdere overplaatsing binnen een maand: 1,74% van het maandsalaris.
4. Indien een werknemer in de twee-ploegendienst in plaats van volgens het voor hem geldende dienstrooster op dagen van maandag t/m zaterdag een nachtdienst moet verrichten, zal hem per gewerkt uur een extra toeslag worden betaald van 0,29% van het maandsalaris.

Artikel 13: Werken in ploegendienst

1. Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster worden de volgende toeslagen op het maandsalaris gegeven:

Volcontinudienst		30%
3-ploegendienst	(maandag t/m zaterdag)	21%
2-ploegendienst	(maandag t/m zaterdag)	15%

Voor 3- of 2-ploegendienst waarvan het dienstrooster afwijkt van het algemeen geldende, Zal na overleg met de vakverenigingen een afzonderlijk percentage worden vastgesteld.

2. Een werknemer behorende tot de dagdienst, die in ploegendienst wordt geplaatst, zal op basis van verschoven uren resp overuren voor dagdienst volgens Artikel 12: lid 2 en Artikel 11: lid 6 worden betaald, met dien verstande dat zodra gedurende een volle kalendermaand in ploegendienst is gewerkt, met ingang van die maand betaling zal plaatsvinden op basis van de in lid 1 vastgestelde ploegentoeslag.
3. Indien een werknemer wordt overgeplaatst van een lager betaalde ploegendienst naar een hoger betaalde ploegendienst, wordt met ingang van de dag waarop overplaatsing geschiedt, het ploegentoeslagpercentage betaald dat behoort bij de ploegendienst waarin hij is geplaatst.
4. Aan een werknemer die, van een ploegendienst naar de dagdienst wordt overgeplaatst, en aan een werknemer die bij een sollicitatie resulterend in een dagdienstplaatsing, wordt een maandinkomen gegarandeerd, gelijk aan het maandsalaris dat hij op het tijdstip van overplaatsing genoot, vermeerderd met de in onderstaande tabel vermelde percentages van de ploegentoeslag, behorende bij de door hem verlaten ploegendienst.

Duur ploegendienst bij overplaatsing	Tijdvakken waarover de garantiebetalng plaatsvindt en percentages van de ploegentoeslag
korter dan 3 maanden	lopende maand 100%

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	16
-----------	--	----

Duur ploegendienst bij overplaatsing	Tijdvakken waarover de garantiebetalings plaatsvindt en percentages van de ploegentoeslag
maanden tot 1 jaar	lopende maand 100% en 1 maand 100%
tot 3 jaar	lopende maand 100%, vervolgens, steeds gedurende 1 maand, 100%, 80%, 60% en 40% en tenslotte 1 maand 20%.
tot 5 jaar	lopende maand 100%, vervolgens, steeds gedurende 2 maanden, 100%, 80%, 60% en 40% en tenslotte 2 maanden 20%.
jaar en langer	lopende maand 100%, vervolgens, steeds gedurende 3 maanden, 100%, 80%, 60% en 40% en tenslotte 3 maanden 20%.

5. Aan een werknemer die, na gedurende minstens 3 kalendermaanden onafgebroken in de ploegendienst te hebben gewerkt naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende en daaropvolgende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Indien de werknemer gedurende minder dan 3 kalendermaanden onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt, geldt bovenstaande betaling alleen gedurende de maand waarin hij wordt overgeplaatst. Indien evenwel in een der in dit lid 5 bedoelde gevallen de in lid 4 vermelde betaling gunstiger voor de werknemer zou zijn, zal het in lid 4 bepaalde worden toegepast in plaats van de hiervoor vermelde betaling.
6. Aan de werknemer van 40 jaar of ouder, die wordt overgeplaatst vanuit de ploegendienst naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst en die op het moment van deze overplaatsing ten minste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, wordt een inkomen gegarandeerd, dat gelijk is aan het contractueel jaarinkomen op het moment van overplaatsing, vermeerderd met een percentage van het oorspronkelijke bedrag aan ploegentoeslag; de hoogte van dit percentage is afhankelijk van de leeftijd van betrokken werknemer aan het einde van het jaar van overplaatsing en bedraagt bij:

Leeftijd	%
40 Jaar	15
41 Jaar	20
42 Jaar	25
43 Jaar	30
44 Jaar	35
45 Jaar	40
46 Jaar	45
47 Jaar	50
48 Jaar	55
49 Jaar	60
50 Jaar	65
51 Jaar	70
52 Jaar	75
53 Jaar	80
54 Jaar	85
55 Jaar	90
56 Jaar	95
57 jaar en ouder	100

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	17
-----------	--	----

Deze inkomensgarantie ploegendienst (IGP) geldt met ingang van de eerste van de maand volgend op die van overplaatsing. Het niveau van de IGP wordt aangepast met de algemene salarisverhogingen.

7. De werknemer, die om medische redenen uit de ploegendienst in de dagdienst is geplaatst en aan wie dientengevolge een uitkering is toegekend krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid (die in beginsel wordt gecedeerd aan de werkgever), ontvangt met ingang van de eerste dag na de in artikel 18, lid 1, genoemde periode van 2 jaar, een IGP-uitkering op basis van de dan geldende financiële gegevens:
- ongeacht de leeftijd van betrokken werknemer.
 - ongeacht het aantal jaren werkzaam in ploegendienst.
 - met een minimum bedrag gelijk aan 50% van de ploegentoeslag over het maandsalaris op de in de 1e alinea van dit lid gehanteerde datum voor toekenning van IGP. Indien het deel van de wettelijke uitkering terzake van arbeidsongeschiktheid dat betrekking heeft op derving van ploegentoeslag hoger is dan de hiervoor genoemde 50%, geldt dit hogere bedrag als IGP.

Wanneer de aan de werknemer toegekende wettelijke uitkering vervalt, wordt de IGP afgebouwd op basis van de criteria vermeld in lid 4 en/of aangepast op basis van de criteria vermeld in lid 6. Als peildatum geldt daarbij 2 jaar na aanvang ziekte.

8. Voor de periode dat de in de leden 4 en 5 weergegeven garantie- of afbouwregeling voor de werknemer gunstiger is, komt deze in de plaats van de garantieregelingen vermeld in lid 6.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	18
-----------	--	----

HOOFDSTUK III AFWEZIGHEID

Artikel 14: Vakantie

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, heeft - met behoud van het salaris plus vaste toeslagen - de volgende vakantierechten:

a. *Alle werknemers*

Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar	Aantal dagen	
	Dagdienst 2- en 3-ploegendienst	Volcontinudienst
t/m 34 jaar	25	24
35 t/m 39 jaar	26	25
40 t/m 44 jaar	27	26
45 t/m 49 jaar	28	27
50 jaar en ouder	29	28

b. *Werknemers t/m 18 jaar*

Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar	Aantal extra dagen
t/m 18 jaar	2

De werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst kunnen worden verplicht twee van de onder a. vermelde vakantiedagen op een door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad te bepalen datum op te nemen.

2. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, wordt het aantal vakantiedagen berekend naar rato van de actieve diensttijd, waarbij als basis wordt genomen het totaal van de krachtens lid 1 vastgestelde vakantiedagen.
Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van een dag naar boven afgerond tot een volle dag.
3. Als regel zullen 3 weken - en waar mogelijk 4 weken - aaneengesloten kunnen worden opgenomen.
Het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, kan er echter de oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen, korter zal zijn. Voor de werknemers, behorende tot de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst, kan het opnemen van halve dagen vakantie worden toegestaan tot ten hoogste 4 per kalenderjaar.
4. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft de werkgever het recht te veel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.
5. Het recht op vakantie kan nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve in het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	19
-----------	--	----

Artikel 15: Bijzonder verlof

1. Bij verzuim zoals bedoeld in het derde en vierde lid van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt geen salaris doorbetaald, behoudens het hieronder bepaalde. Voorzover de werknemer op de betreffende dag(en) niet reeds (rooster)vrij is of de verplichting buiten of zoveel mogelijk aansluitend op de werktijd kan worden nagekomen, wordt bijzonder verlof gegeven voor:

a. *Persoonlijke omstandigheden*

– *Huwelijk*

- Ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd;
- Huwelijk van de werknemer: twee dagen;
- Huwelijk van ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kind, kleinkind van de werknemer: 1 dag.

– *Huwelijksjubileum*

Voor het vieren van het 25-jarig huwelijk van de werknemer zelf: 1 dag.

– *Doktersbezoek*

Bezoek aan huisarts, specialist, tandarts: de benodigde tijd.

– *Ziekte*

Ernstige ziekte of opname in het ziekenhuis van directe gezinsleden: de benodigde tijd.

– *Geboorte/adoptie*

- Bevalling van echtgenote/partner: 1 dag (de dag van de bevalling).
- Bij adoptie: 1 dag.

– *Overlijden*

- Overlijden van directe gezinsleden: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
- Overlijden van één der ouders, schoonouders, grootouders, een niet tot het gezinsverband behorend kind, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind, een stief- of pleegkind: de benodigde tijd maar maximaal vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

Onder “directe gezinsleden” worden niet alleen gehuwde maar tevens ongehuwd samenwonende partners begrepen.

b. *Verhuizing*

- Bij verhuizing op eigen initiatief: 1 dag.
- Bij verhuizing in het kader van de overplaatsingsregeling: 2 dagen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	20
-----------	--	----

c. *Wettelijke verplichtingen*

- Vervullen van door de wet of autoriteiten opgelegde plichten: de benodigde tijd.

2. *Maatschappelijke activiteiten*

Voor een aantal activiteiten ten behoeve van kerkelijke en maatschappelijke instellingen kunnen maximaal vijf bijzondere verlofdagen per jaar worden gegeven. Bijvoorbeeld: jeugdleidercursussen, jeugdkampen, lidmaatschap gemeenteraad, kerkelijk werk, deelname aan bijzondere nationale en internationale sportevenementen, etc.

Hierbij geldt dat:

- de activiteiten moeten voortvloeien uit een taak die door de werknemer tevens in zijn vrije tijd wordt verricht, en;
- de activiteiten kunnen alleen binnen werktijd worden uitgevoerd, en;
- de werknemer moet zelf een gelijk gedeelte van zijn vakantie of ADV -dagen voor het desbetreffende doel beschikbaar stellen, en;
- de werkzaamheden moeten het toelaten.

3. *Activiteiten vakverenigingen*

De werkgever zal - wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten - aan de werknemers verzuim met de in lid 1 genoemde doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

Voor bedoeld verzuim kunnen per kalenderjaar maximaal worden benut:

- door FNV bondgenoten: 40 dagen;
- door CNV Bedrijvenbond: 10 dagen.

De secretaris van de bedrijfsledengroep stelt de werkgever eenmaal per jaar in het bezit van een rapportage waarin is opgenomen welke werknemers hoeveel dagen bijzonder verlof hebben genoten in het kader van dit artikel. Voor de verdere faciliteiten met betrekking tot vakbondswerk en de daarbij gehanteerde uitgangspunten wordt, in afwachting van een Resolution Protocol, verwezen naar het Shell protocol "Vakbondsactiviteiten in de onderneming", d.d. 3 april 1997.

Artikel 16: Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:
Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen en de Koninginnedag of 1 dag welke voor de viering daarvan is aangewezen.
2. Aan werknemers in dagdienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	21
-----------	--	----

-

3. De werknemers in ploegdienst die op feestdagen volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, boven de voor hen geldende toeslag voor ploegdienst, per gewerkt uur een toeslag van 0,58% van het maandsalaris.
Behalve deze toeslag wordt:
 - a. voor feestdagen op maandag t/m vrijdag een vervangende vrije dag toegekend;
 - b. voor feestdagen op zaterdag de ploegdiensttoeslag aangevuld met 0,29% van het maandsalaris per gewerkt uur.
4. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen hem op zijn verzoek de krachtens lid 3 toe te kennen toeslagen worden omgezet in vrije tijd. Daarbij geldt dat 0,29% van het maandsalaris gelijk is aan een half uur vrije tijd.
5. De werknemers in ploegdienst die op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag, volgens het voor hen geldende dienstrooster een roostervrije dag hebben, komen in aanmerking voor een vervangende vrije dag.
6. Het opnemen van de in dit artikel bedoelde compensatie in tijd zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.
7. De werknemer heeft het recht de in lid 3a en 5 genoemde vervangende vrije dagen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een uitkering ineens. Hiervoor geldt een tarief van 0,5% van het pensioenbasissalaris per dag van 8 uur.

Artikel 17: Extra vrijaf voor werknemers van 55 jaar en ouder in volcontinuïdient

De werknemer van 55 jaar en ouder die het gehele kalenderjaar werkzaam is in volcontinuïdient volgens het algemeen geldende ploegdienstrooster, heeft over dat desbetreffende kalenderjaar aanspraak op 2 wachten extra vrijaf, elk van 8 uur.

Voor de werknemer, die niet het gehele kalenderjaar in volcontinuïdient werkzaam is geweest wordt dit extra vrijaf vastgesteld naar rato van de volcontinuïdientperiode. De verkregen uitkomst wordt op hele uren naar boven afgerond.

Voor de vaststelling van de aanspraak wordt uitgegaan van de leeftijd bij het einde van het kalenderjaar.

Artikel 18: Verlof sparen

De werknemer kan gebruik maken van de verlofspaarregeling, (zie bijlage VII) met uitzondering van de mogelijkheid van uitbetaling van het zogenaamde bovenwettelijke verlof. Zie ook de mogelijkheid tot het sparen van verlof artikel 4.IV.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	22
-----------	--	----

HOOFDSTUK IV UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 19: Uitkering bij ziekte en ongeval

Ten gevolge van de wetswijziging zijn de betreffende (doorbetalings- en aanvullingsbepalingen: zw/wao) bepalingen in de CAO slechts geldig voor de "oude gevallen". Voor de werknemer welke op en na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt wordt geldt het nieuwe regime. De CAO-bepalingen zullen dienovereenkomstig worden gewijzigd.

Werkgever en vakverenigingen zullen voor 1 januari 2006 in overleg treden met het doel overeenstemming te krijgen over doorbetaling en al dan niet aanvulling voor de nieuwe gevallen gedurende de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid. Beide partijen zullen zich daarbij laten leiden door het Centraal Akkoord en hetgeen hierover in het najaar 2005 als marktconform kan worden aangemerkt. Indien en voorzover werknemers arbeidsongeschikt zijn voordat partijen over wijziging overeenstemming hebben bereikt zal werkgever hangende de uitkomst van voormeld overleg handelen in de geest van de huidige regeling.

Bepalingen zoals hierboven vermeld geldende voor "oude gevallen" zijn als volgt:

1. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek wordt - uitsluitend voor zover het dienstverband blijft bestaan - in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval het salaris, verminderd met het bedrag van de geldelijke vergoeding of uitkering die de werknemer eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid, doorbetaald. Deze doorbetaling vindt zodanig plaats dat de werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende 2 jaar na aanvang der ongeschiktheid tot werken niet minder zal ontvangen dan zijn normale maandsalaris, verhoogd met eventuele toeslag voor ploegendienst en verminderd met een bedrag gelijk aan de som van de gebruikelijke inhoudingen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde doorbetaling, waaronder begrepen de betaling van het over de periode van afwezigheid betrekking hebbende deel van de uitkeringen als bedoeld in Artikel 8: lid 2, is niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten kan doen gelden. In dit geval zal de werkgever niettemin de bovengenoemde doorbetaling met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel, aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zich te hebben verbonden zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te zullen cederen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie op eerste vordering van de werkgever te ondertekenen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	23
-----------	--	----

De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

3. De werknemer heeft geen aanspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde doorbetaling indien:
- de ziekte of het ongeval het gevolg is van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel voortvloeit uit enig gebrek waarover hij vóór het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse inlichtingen heeft verstrekt;
 - werknemer de voorschriften van zijn arts niet opvolgt, dan wel anderszins niet meewerkt aan een spoedig herstel;
 - werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven voorschriften welke gelden bij ziekte of ongeval.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	24
-----------	--	----

-

HOOFDSTUK V WERKGELEGENHEIDSBELEID

Artikel 20:Uitgangspunten werkgelegenheidsbeleid

1. Het sociaal beleid van de werkgever is in het algemeen gericht op een dienstverband van langere duur met de werknemer. Hiermede wordt voldaan aan een behoefte van de werknemer aan een stuk maatschappelijke zekerheid en kunnen tevens de in de onderneming opgebouwde kennis en ervaring optimaal worden benut.
2. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot vermindering van het aantal werknemers te moeten overgaan, zal ernaar worden gestreefd dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing te doen geschieden.
3. Bij overplaatsing zal de werkgever zorgdragen voor eventueel noodzakelijke her- en bijscholing en zal de werknemer daaraan positief meewerken.
4. In het geval dat de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden, vastgesteld volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep.
5. Indien de werkgever niettemin meent tot maatregelen te moeten overgaan, welke tot gedwongen collectief ontslag van werknemers zullen leiden, zal hij hieromtrent in een zo vroeg mogelijk stadium overleg plegen met de vakverenigingen.
6. Daarbij zullen voorts de daaruit voor die werknemers resulterende sociale gevolgen onderwerp van overleg zijn.

Artikel 21:Investerings en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

1. Over voorgenomen investeringen zowel nieuwe als herinvesteringen, waarvan een belangrijke invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal de werkgever, buiten de CAO-onderhandelingen, eenmaal per jaar of zo vele malen als nodig is, aan de vakverenigingen informatie verschaffen.
2. De werkgever zal de vakverenigingen buiten de CAO-onderhandelingen jaarlijks informeren over de economische situatie in de onderneming, over de verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheidssituatie in het komende jaar en over de inspanningen die op het gebied van training en opleiding zijn gedaan.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	25
-----------	--	----

3. Tevens zal de werkgever bij deze gelegenheid het gevoerde en te voeren beleid in de onderneming terzake van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu bespreken met de vakverenigingen. Daarbij kunnen instrumenten van het VGWM-beleid (Jaarplan, Bedrijfsinterne Milieuzorg) aan de orde komen.
4. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 22: Vacatures

1. Bij vacatures komen in het algemeen eerst werknemers in dienst van de onderneming in aanmerking voor vervulling van die vacatures, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.
2. Ten einde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever de vacatures, die niet door reeds in dienst van de onderneming zijnde werknemers kunnen worden vervuld, kenbaar maken aan het desbetreffende Arbeidsbureau. Bij vervallen van de vacature zal deze worden afgemeld bij het Arbeidsbureau.

Artikel 23: Verplichting tot overwerk

Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht als de wettelijke bepalingen in acht zijn genomen. De verplichting tot overwerk geldt niet voor de werknemer van 50 jaar en ouder.

Artikel 24: Ingeleende werknemers

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	26
-----------	--	----

Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.

2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
3. Het basisuursalaris van een ingeleende werknemer wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal in bijlage II, die behoort bij het (geschatte) niveau van de functie/werkzaamheden die hij tijdelijk verricht.

Artikel 25: Deeltijdarbeid

1. Werknemers die in deeltijd willen gaan werken, kunnen de wens daartoe schriftelijk bij de werkgever kenbaar maken. Door de werkgever zal zorgvuldig worden nagegaan of een dergelijke wens kan worden ingewilligd, hetzij in de eigen functie dan wel in een andere functie.
Of het "voltijd"-dienstverband in een "deeltijd"-dienstverband kan worden omgezet (al dan niet tijdelijk) hangt af van de vraag of:
 - de huidige functie van de werknemer in deeltijd kan worden verricht (al dan niet in combinatie met andere werknemers), dan wel
 - er een andere functie beschikbaar is die in deeltijd kan worden vervuld.
 -
2. Vervulling van een "voltijd"-functie in een tijdelijk "deeltijd"-dienstverband zal voor minimaal één jaar plaatsvinden. Een uitzondering op deze regel wordt gevormd door deeltijdwerken in het kader van ouderschapsverlof; in een dergelijke situatie kan voor een half jaar in deeltijd worden gewerkt.
3. Het salaris, alsmede de andere arbeidsvoorwaarden, worden vastgesteld naar rato van de voor de deeltijd werknemer vastgestelde wekelijkse arbeidsduur. Hiervoor wordt als basis genomen een arbeidsduur van 40 uur per week.
4. De meerrentoetslag voor deeltijdwerknemers in dagdienst resp. in ploegdienst is 35 resp. 30%
5. De formatie wordt met 1 FTE verhoogd indien de formatie door deeltijd 0.5 FTE onder de sterkte is gekomen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	27
-----------	--	----

Artikel 26: Bijzondere groepen

De werkgever zal er naar streven als mindervalide gekwalificeerde werknemers van de onderneming op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 27: Kwaliteit van de arbeidsplaats - Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid (VGWM-beleid) en aan de hand van VGWM-jaarplannen, die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.
2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen.
3. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, in staat gesteld worden hun kennis en bekwaamheden op peil te houden en medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en -bekwaamheden.
4. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen afstemmen ter vermijding van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de ondernemingsraad. De vakverenigingen zullen worden geïnformeerd overeenkomstig het gestelde in 6.
5. Bij de aanpak ter beperking van risico's zal primair worden gestreefd naar oplossingen aan de bron.
6. Het Jaarverslag Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu zal voor alle werknemers ter beschikking komen, met de ondernemingsraad worden besproken en aan de vakverenigingen worden toegezonden.
7. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	28
-----------	--	----

-

8. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu betreffen bespreken met hun lijnchef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het (interne) vertegenwoordigend overleg.
9. Indien de werkgever overweegt een subsidie aan te vragen onder de "Subsidieregeling arbeidsplaatsenverbetering" zal hij daarover vroegtijdig overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen vervolgens op de hoogte stellen.
10. Er is een procedure die het voor werknemers mogelijk maakt overbelasting te melden aan de Arbodienst. Daarnaast zal het onderwerp werkdruk periodiek met de OR worden besproken. Zonodig zullen passende maatregelen worden genomen om knelpunten op te lossen.

Artikel 28: Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon of goed lijdt.
2. De werkgever streeft vanuit zijn primaire verantwoordelijkheid op grond van het VGWM-beleid naar een arbeidsplaats:
 - die een optimale veiligheid biedt;
 - die een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemer biedt;
 - die een niveau van welzijn biedt, dat redelijkerwijze mag worden verwacht.
3. Onverlet het feit dat primair de werkgever voor een arbeidsplaats als hiervoor omschreven verantwoordelijk is, zal de werkgever zoveel mogelijk in overleg met de betrokken werknemers, of de ondernemingsraad streven naar een zo goed mogelijk resultaat in deze.
4. De werkgever zal zodanige omstandigheden creëren dat de werknemer in staat gesteld wordt zijn/haar werkzaamheden uit te oefenen binnen de in de vergunningen vastgelegde voorwaarden.
 Als de werknemer van oordeel is dat daaraan niet is voldaan, kan hij dit te allen tijde bij degenen die intern verantwoordelijk zijn ter sprake brengen en om passende maatregelen verzoeken. Zonodig kan hij advies inwinnen bij interne deskundige diensten. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheids-, gezondheids- en milieumaatregelen die ter zake dienen te worden getroffen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	29
-----------	--	----

5. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische (waaronder mutagene) eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer opleveren.
6. De werkgever zal ernaar streven de blootstelling van de werknemer aan stoffen waarvan algemeen bekend is dat zij voor de mens kankerverwekkend en/of mutageen zijn, zoveel mogelijk tegen te gaan als redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
7. De werkgever draagt zorg voor gericht periodiek geneeskundig onderzoek.

Artikel 29: Informatie

Ter beoordeling van het gevoerde sociale beleid in de onderneming wordt eenmaal per jaar een verslag uitgebracht en met de ondernemingsraad besproken. Ten einde de vakverenigingen te informeren over het in de onderneming gevoerde sociale beleid, zal hen jaarlijks dit verslag worden toegezonden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	30
-----------	--	----

HOOFDSTUK VI ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 30:Pensioen

De werknemers kunnen als deelnemer aan de pensioenregeling van de werkgever worden toegelaten indien en voor zolang zij behoren toe een 'toegelaten categorie' in de zin van het reglement van de op hen van toepassing zijnde regeling en het overige in of in verband met dat reglement bepaalde zich niet tegen de deelname verzet.

Iedere werknemer die minimaal 2 jaar van te voren een schriftelijke aanvraag doet heeft de gelegenheid om " parttime" met pensioen te gaan (op de manier zoals dit in het reglement is beschreven), zal hiervoor van de werkgever de in het reglement bedoelde toestemming krijgen, uitgezonderd bijzondere individuele functies.

Het reglement van orde mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

Artikel 31:Algemene verplichtingen van partijen t.o.v. elkaar

1. Partijen ter andere zijde zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.
2. De vakverenigingen en hun leden zullen zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakverenigingen toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen of bevorderen.
3. De werkgever zal zolang de vakverenigingen of leden van de vakverenigingen geen werkstaking toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakverenigingen toepassen.

Artikel 32:Verplichtingen van werkgever en werknemer t.o.v. elkaar

1. De werknemers zullen in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf, of voor de met hem verbonden Maatschappijen. Anderzijds is het zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever aan de werknemer verboden arbeid in loondienst of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden, ook gedurende vakantie- en zogenaamde snipperdagen. Bij overtreding van dit verbod kan de werkgever de betrokken werknemer op staande voet ontslaan.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	31
-----------	--	----

2. Ten aanzien van de reserve-bezetting is het beleid van de werkgever erop gericht zoveel reserve-personeel in zijn dienst te hebben als onder normale bedrijf somstandigheden nodig is voor een normale vervanging bij ziekte en vrije dagen van de werknemer.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	32
-----------	--	----

-

Artikel 33: Intern beroep

1. De werknemer die een probleem heeft met een situatie, gebeurtenis of een in de onderneming bestaande gewoonte, die hem persoonlijk raakt, kan daarover een klacht indienen bij de klachtencommissie, conform de met de ondernemingsraad overeengekomen procedure.
2. De mogelijkheid voor de werknemer om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet belet.

Artikel 34: Geschillen

1. In geval van een geschil over de uitlegging, toepassing en inachtneming van deze overeenkomst tussen partijen, zullen partijen geen werkstaking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen, die hieronder is aangegeven.
2. Tot de kennisneming van een in het voorgaande lid bedoeld geschil is, met uitzondering van geschillen welke verband houden met het bepaalde in Artikel 3:, met uitsluiting van de gewone rechter, het scheidsgerecht, als bedoeld in artikel 35 bevoegd.
3. a. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij het scheidsgerecht aanhangig maken, alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd.
b. De partij die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast of niet heeft nageleefd, zal aan de wederpartij schriftelijk verzoeken de uitlegging of toepassing te herzien of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen.
c. Een verzoek als hiervoor bedoeld, ontvangen binnen twee maanden nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.
d. Indien binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht, geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, zal de meest gerede partij aan de andere partij schriftelijk kennis geven arbitrage te verlangen.

Artikel 35: Scheidsgerecht

1. a. Het scheidsgerecht, genoemd in Artikel 34 van deze overeenkomst, bestaat uit drie meerderjarige scheidsmannen.
b. Partij ter ene zijde en partij ter andere zijde benoemen ieder één scheidsman, terwijl de derde, die tevens voorzitter zal zijn, door partijen gezamenlijk wordt benoemd. Op gelijke wijze worden drie plaatsvervangers benoemd.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	33
-----------	--	----

- c. De scheidsmannen en de plaatsvervangers zullen niet werkzaam mogen zijn in de aardolie-industrie, noch lid of bestuurslid mogen zijn van de partij ter andere zijde.
 - d. De partijen bij deze overeenkomst zijn verplicht om, binnen een maand nadat de meest gereede partij aan de andere partij schriftelijk kennis heeft gegeven, arbitrage te verlangen, tot samenstelling van het scheidsgerecht mede te werken.
 - e. Bij gebreke van overeenstemming over de te benoemen voorzitter of plaatsvervangende voorzitter en in geval van niet-nakoming door een der partijen van de verplichting tot benoeming van een scheidsman of plaatsvervanger, worden de scheidsmannen of plaatsvervangers benoemd door de Kantonrechter te Rotterdam op verzoek van de meest gereede partij, nadat ook de andere partij is gehoord of althans is opgeroepen.
 - f. Het is de bedoeling van partijen, dat de Kantonrechter in het onder e. bedoelde geval de behoorlijk aangewezen scheidsmannen of plaatsvervangers zal benoemen.
- 2.
- a. De partij die een uitspraak van het scheidsgerecht verlangt, wendt zich daartoe met een schriftelijke klacht tot de voorzitter van het scheidsgerecht, houdende opgaaf van het door haar beweerde feit, hetwelk de niet nakoming van de overeenkomst vormt.
 - b. De klacht is niet ontvankelijk als de klagende partij in strijd met de bepalingen van Artikel 34 van deze overeenkomst heeft gehandeld of het in dat artikel voorgeschreven verzoek aan de wederpartij niet op de omschreven wijze tijdig heeft ingediend.
 - c. Uiterlijk op de derde dag na het inkomen van de klacht geeft de voorzitter hiervan, alsmede van de inhoud, kennis aan al de leden van het scheidsgerecht, of, wanneer één hunner niet in de gelegenheid is zijn taak te vervullen, aan diens plaatsvervanger.
 - d. Gelijke kennisgeving, als bedoeld onder c., wordt binnen voormelde tijd gedaan aan degene tegen wie de klacht is gericht, met de uitnodiging binnen 14 dagen aan hem, voorzitter, schriftelijk mededeling te doen van het te voeren verweer.
 - e. De voorzitter is bevoegd terstond partijen op te roepen, ten einde een schikking van het geschil te bevorderen.
- 3.
- a. Nadat de termijn voor de mededeling van het te voeren verweer is verstreken, belegt de voorzitter ten spoedigste een zitting van het scheidsgerecht op een door hem te bepalen tijd en plaats en roept de andere scheidsmannen en de partijen op daar te verschijnen.
 - b. De onder a. bedoelde oproeping geschiedt bij aangetekende brieven, die met een termijn van ten minste drie werkdagen voor de zittingsdag per post moeten zijn bezorgd.
 - c. De scheidsmannen doen zich bij verhindering ter zitting door hun plaatsvervangers vervangen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	34
-----------	--	----

4.
 - a. Het scheidsgerecht hoort ter zitting partijen in hun belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd.
 - b. Ieder der partijen heeft het recht zich door een raadsman te laten bijstaan.
 - c. De in de leden 2, 3 en 6 bepaalde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande, dat het scheidsgerecht afwijking daarvan kan goedkeuren indien het van oordeel is, dat de belangen van partijen daarmee niet worden geschaad.
 - d. Partijen kunnen zich voor het scheidsgerecht door gevolmachtigden doen vertegenwoordigen.

5. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak het bedrag der kosten, zowel die van het scheidsgerecht zelf als die van de partijen, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

6.
 - a. Het scheidsgerecht zal oordelen als goede mensen naar billijkheid en het doet uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting, doch uiterlijk twee maanden na de dag van indiening van de desbetreffende klacht.
 - b. Het scheidsgerecht kan zijn uitspraak geven in de vorm van een voor executie vatbaar vonnis, of, indien partijen in onderlinge overeenstemming uiterlijk op de laatste voor hen toegankelijke zitting de wens daartoe aan het scheidsgerecht te kennen geven, in de vorm van een bindend advies.

Artikel 36: Duur van de overeenkomst

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van kracht vanaf 1 oktober 2004 te 0.00 uur en zal op 31 december 2005 te 24.00 uur van rechtswege eindigen, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.

2. Indien, naar het oordeel van een der partijen, bijzondere omstandigheden geheel Nederland betreffende, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze overeenkomst aanleiding geven om wijzigingen in de loonbepalingen voor te stellen, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

Artikel 37: Vakbondsbijdrage / Vakbondscontributie

1. Werkgever zal een bijdrage leveren aan vakbondsactiviteiten conform de AWWN regeling.

2. Werkgever zal met ingang van het kalenderjaar 2005 zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaald aan FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	35
-----------	--	----

vertegenwoordigde vakbond.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	36
-----------	--	----

-

Aldus overeengekomen en ondertekend
op augustus 2005
Resolution Europe B.V. (Hexion Specialty Chemical Group)

H.J. de Jong

FNV Bondgenoten

E. Schellenberg

CNV Bedrijvenbond

E.J. van de Mheen

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	37
-----------	--	----

Bijlage I Functielijst

Funcctiebenaming	Maakt deel uit van het functiepatroon voor	
Functiegroep 15		
-	-	
Functiegroep 14		
-	-	
Functiegroep 13		
medewerker postdistributie	-	
Functiegroep 12		
administratief assistent(e)	-	
assistent operator operations	-	
bedrijfs Serviceman 3	bedrijfs Servicewerkzaamheden	
equipment vakman 3	equipment operaties	
laborant	-	
materiaalbeheerder 3	materiaalbeheerders	
medewerk(st)er documentbehandeling	-	
medewerk(st)er postdistributie	-	
secretarieel medewerk(st)er 3	secretarieel medewerk(st)er	
Functiegroep 11		
administratief assistent(e)	administratief assistent(e)	
assistent logistiek medewerk(st)er	-	
bedrijfs Serviceman 2	bedrijfs Servicewerkzaamheden	
Beveiligingsbeambte 2	beveiligingsbeambte	
controleur ladingverzorger	-	
equipment vakman 2	equipment operaties	
gereedschap Serviceman	-	
laborant	-	
loodsoperator	-	
2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	38

-

Functiebenaming**Maakt deel uit van het functiepatroon voor****Funcatiegroep 11 - vervolg**

magazijnmedewerker	-
materiaalbeheerder 2	materiaalbeheerders
materiaalverzorger	-
medewerk(st)er documentbehandeling	-
opwerkings-operator	-
operator	operations
secretarieel medewerk(st)er	secretarieel medewerk(st)er
serviceman chemicaliënbeheer	-
telefonist(e)	-
vakman	vaklieden

Funcatiegroep 10

administratief assistent(e)	administratief assistent(e)
assistent logistiek medewerk(st)er	-
bedrijfserviceman 1	bedrijfsdienstverleners
beheerder decentrale materialen	-
beveiligingsbeambte 1	beveiligingsbeambte
equipment vakman 1	equipment operaties
gereedschapserviceman	-
laborant	laborant/analist
materiaalbeheerder 1	materiaalbeheerders
medewerkend voorman	-
medewerk(st)er documentbehandeling	-
onderhoudsmonteur	vaklieden
operator	operations
secretarieel medewerk(st)er	secretarieel medewerk(st)er
senior magazijnmedewerker	-

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	39
-----------	--	----

-

Functiebenaming**Maakt deel uit van het functiepatroon voor****Functiegroep 9**

administratief assistent(e)	administratief assistent(e)
assistent applicatiebeheerder	-
assistent logistiek medewerk(st)er	-
assistent P&O	-
hoofdbedrijfs serviceman	bedrijfs servicewerkzaamheden
hoofd beveiligingsbeambte	beveiligingsbeambte
hoofdonderhoudsmonteur	vaklieden
loodsbeheerder	-
magazijnbeheerder	-
materiaalbesteller	-
medewerkend voorman	-
medisch analist	-
secretarieel medewerk(st)er	secretarieel medewerkster
senior indiceerdeer Edoc	-
senior laborant	laborant/analist
senior materiaalbeheerder	materiaalbeheerders
senior opwerkingsoperator	-
senior operator	operations

Functiegroep 8

administratief medewerk(st)er	-
ambtelijk secretaris OR	-
analist	laborant/analist
assistent applicatiebeheerder	-
assistent opzichter cleaning	-
assistent purchaser	-
bedrijfsassistent	-
bedrijfsverpleegkundige	-
cleaning waste coördinator	-

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	40
-----------	--	----

-

Functiebenaming**Maakt deel uit van het functiepatroon voor****Functiegroep 8 - vervolg**

CV/AC/koeltechnicus	-
directie-secretaresse	-
docent	-
expediteur	-
hoofd administratie VGW	-
hoofd onderhoudstechnicus	vallieden
hoofd operator	operations
logistiek medewerker	-
materiaal coördinator	-
medewerk(st)er fotografie/video	-
medewerk(st)er hoeveelheidverantwoording	-
medewerk(st)er landmeten/infrastructuur	-
medewerk(st)er logistiek	-
medewerk(st)er tankstøpsupport	-
operationeel assistent	-
praktijkinstructeur	-
senior assistent P&O	-
senior hoofdbedrijfs serviceman	-
standardiser	-
stockanalist	-
trainingscoördinator	-
transportplanner	-
veiligheidsoperator	-
werkvoorbereider	-

N.B.: De functies waarbij geen functiepatroon is vermeld, betreffen individuele functies. Dergelijke functies worden slechts door één of door een zeer gering aantal werknemers vervuld.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	41
-----------	--	----

-

Bijlage II

Salarisschaal 1-10-2004

SG LEEFTIJD	15		14		13		12		11		10		9		8			
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
15,0	1064 0	760	1089 2	778														
15,5	1164 8	832	1192 8	852														
16,0	1262 8	902	1295 0	925	1324 4	946												
16,5	1366 4	976	1397 2	998	1430 8	1022												
17,0	1465 8	1047	1500 8	1072	1535 8	1097	1575 0	1125										
17,5	1565 2	1118	1604 4	1146	1640 8	1172	1681 4	1201										
18,0	1666 0	1190	1708 0	1220	1745 8	1247	1789 2	1278	1841 0	1315								
18,5	1766 8	1262	1810 2	1293	1850 8	1322	1898 4	1356	1953 0	1395								
19,0	1867 6	1334	1913 8	1367	1955 8	1397	2006 2	1433	2062 2	1473	2132 2	1523						
19,5	1967 0	1405	2016 0	1440	2060 8	1472	2114 0	1510	2174 2	1553	2247 0	1605						
20,0	2069 2	1478	2118 2	1513	2167 2	1548	2220 4	1586	2287 6	1634	2359 0	1685	2462 6	1759				
20,5	2168 6	1549	2221 8	1587	2269 4	1621	2331 0	1665	2395 4	1711	2475 2	1768	2584 4	1846				
21,0	2268 0	1620	2325 4	1661	2378 6	1699	2436 0	1740	2507 4	1791	2590 0	1850	2822 4	2016				
21,5	2371 6	1694	2426 2	1733	2483 6	1774	2545 2	1818	2619 4	1871	2704 8	1932	0	0	MINIMUM SALARIS			
FUNCTIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
SALARIS	2371 6	1694	2426 2	1733	2483 6	1774	2545 2	1818	2619 4	1871	2704 8	1932	2822 4	2016	2826 6	2019		
% VERHOOG. afhankelijk van prestatie en positie in de schaal : 0 - 4,5 %																		

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	43
-----------	---	----

MAXIMUM																
SALARIS	2734 2	1953	2850 4	2036	2917 6	2084	3061 8	2187	3236 8	2312	3463 6	2474	3890 6	2779	4341 4	3101

A) PENSIOENBASISSALARIS (PBS) PER JAAR

B) MAANDSALARIS (= 1/14 VAN PBS)

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS - Group)	44
-----------	---	----

Bijlage III Regels en voorwaarden voor inroosteren van opkomstdagen (OD)

1. Het inroosteren vindt plaats per sectie (afdeling) en per individuele werknemer. De OD kunnen vanaf 1 januari worden vastgelegd.
2. De OD kunnen alleen als hele diensten worden ingeroosterd.
3. De vakanties binnen de 7-weekse periode moeten per 1 januari doch uiterlijk 15 januari bekend zijn bij de chef die met het plannen van de vakanties en het inroosteren belast is.
4. Uiterlijk op 1 februari maakt de chef het inroosterschema van de OD aan de betrokkenen bekend.
5. In een kalenderjaar mogen in totaal niet meer dan 2 inroosterdiensten worden ingeroosterd op zaterdag en/of zondag.
6. Er mag alleen in de 7-weekse zomerperiode ten hoogste 5 zondagen achtereenvolgend worden gewerkt.
7. Er wordt niet ingeroosterd op feestdagen.
8. Aansluitende diensten zijn diensten waartussen maximaal 16 uur rust ligt. Ten hoogste 1 maal per jaar mag de rust tussen twee diensten (minimaal) 8 uur bedragen.
9. Om de zogenoemde, "korte sprong" of "losse dienst" te vermijden kan verschuiving van roosterdienst worden toegepast.
10. De aaneengesloten werkperiode bedraagt ten hoogste 7 diensten.
11. Na de aaneengesloten werkperiode bedraagt de rusttijd tenminste 32 uur.
12. Uiteindelijke beslissing over mogelijk gerezen problemen berust bij de leiding van de sectie/afdeling waarbij een afweging plaatsvindt tussen de belangen van het individu en operationele vereisten.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	45
-----------	--	----

Bijlage IV Spelregels ongeriefsreductiedagen voor twee- en drie-ploegendienst

1. Ongeriefsreductiedagen (ORD) zijn bedoeld om het ongemak van de middagdienst in de twee-ploegendienst en dat van middag- en nachtdienst in de drie-ploegendienst wat te verlichten en kunnen daarom uitsluitend in middag- en nachtdienst worden benut.
2. De chef stelt, in overleg met de werknemer, het tijdstip vast waarop een ORD-dag kan worden opgenomen.
3. De ORD-dagen moeten worden benut in het kalenderjaar waarover deze zijn toegekend; het is niet toegestaan een ORD-dag mee te nemen naar een volgend jaar.
4. Werknemers die een gedeelte van het jaar in twee- of drie-ploegendienst werkzaam zijn, krijgen de ORD pro rata toegekend. De uitkomst van de pro rata berekening wordt naar boven afgerond op hele uren.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	46
-----------	--	----

Bijlage V Voorwaarden voor werken in arbeidspatroon op basis van 4 dagen x 9 uur per week en/of pieken en dalenrooster

1. Jaarroosters voor werken op basis van een arbeidspatroon 4 x 9 uur, dienen voorafgaande aan het jaar waarvoor deze gelden door betrokken werknemers in overleg met hun chef te worden opgesteld en ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de afdelingschef.
2. De dagelijkse werktijden in een 4 x 9 rooster zijn minimaal 8 uur en maximaal 9 uur; op die basis zijn combinatieroosters mogelijk van bijvoorbeeld 4 x 9 met 5 x 9 of 5 x 8 uur; combinatie van een 4 x 9 rooster met de variabele werktijdregeling is niet mogelijk.
3. De continuïteit van het werk moet gewaarborgd zijn; dit ter beoordeling van de afdelingschef.
4. De roostervrije dag voor de individuele werknemer moet in beginsel per week van dag wisselen.
5. Voor groepen werknemers (minimaal 2 personen) die met inlevering van ADV-dagen en eventueel koopdagen een rooster hebben opgesteld waarmee op jaarbasis de netto arbeidstijd voor voltijd dagdienst is gehandhaafd, blijven voltijd arbeidsvoorwaarden van toepassing. Dit geldt ook voor een individuele werknemer die als enige in zijn groep 4 x 9 uur werkt. Wanneer wordt gewerkt op basis van een rooster met een lagere netto arbeidstijd per jaar dan hiervoor bedoeld, zijn deeltijdarbeidsvoorwaarden van toepassing.
6. Werknemers in individuele functies kunnen alleen op basis van deeltijdvoorwaarden in een rooster 4 x 9 uur werken en verder onder de voorwaarden zoals vermeld in artikel 25.
7. Indien een groep van werknemers geen overeenstemming bereikt met hun chef over werken in een rooster van 4 x 9 uur kunnen zij een beroep doen op een speciale commissie. Er wordt een beroepscommissie ingesteld, samengesteld uit leden van de Ondernemingsraad en bedrijf. Deze commissie zal hierover betrokkenen horen en advies uitbrengen aan de directie, die beslist.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	47
-----------	--	----

Bijlage VI Persoonlijk Ontwikkelings Budget (POB)

1. Doel

De werkgever stelt aan werknemers een Persoonlijk Ontwikkelings Budget ter beschikking om daarmee nadrukkelijk te stimuleren dat werknemers - naast de opleiding die door de maatschappij wordt aangeboden - ook zelf initiatieven ontplooien om hun kennis en kunde op peil te houden of uit te breiden, met het oog op werkzekerheid en ter verbetering van hun doorstromingsmogelijkheden binnen Resolution Europe B.V. (employability).

2. Wie kunnen aan de POB-regeling meedoen?

Alle werknemers in vaste dienst van de werkgever, inclusief part timers, kunnen gebruik maken van de POB-regeling. Van deelname zijn uitgesloten:

- werknemers met een tijdelijk contract korter dan 3 jaar;
- werknemers die binnen 12 maanden met pensioen gaan;

3. Uitvoeringsaspecten

De werknemer maakt zijn keuze voor een opleiding of cursus in nauw overleg met zijn chef. De site manager beslist uiteindelijk of een gekozen opleiding voldoet aan het doel genoemd onder 1. en motiveert zijn besluit op schrift.

Ten minste eenmaal per jaar (bijv. tijdens beoordelingsgesprek) bespreekt de werknemer de benutting van zijn POB met zijn directe chef. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd. De chef dient de werknemer aan te moedigen zijn POB-budget zo goed mogelijk te benutten.

4. Stages

Stages om inzicht te krijgen in hoeverre een andere vakgebied of functie (beter) past bij persoonlijke ambitie en bekwaamheden (dan de huidige functie), kunnen eveneens worden gefinancierd uit het POB.

5. Budget in geld en/of tijd

Per periode van 3 jaren wordt een POB-budget ter beschikking gesteld van Euro 3.880,00. De werknemer kan verzoeken een deel van het POB om te zetten in studieverloftijd, op basis van 0,5% PBS per dag, tot een maximum van 15 dagen gerekend over een periode van 3 jaar. De chef beslist.

Een werknemer die - in overleg met zijn chef en HR functionaris advies inwint bij een deskundige op het gebied van opleiding en/of loopbaan-ontwikkeling kan (indien en voorzover zijn budget toereikend is) 1 maal per 3 jaren de kosten hiervoor tot een maximum van Euro 680,00 financieren uit zijn POB-budget.

Niet binnen de gestelde termijn benut budget verval. Een dergelijke situatie zal geen effect hebben op de huidige positie van de werknemer of op de kwalificatie van zijn beoordeling.

6. Samenhang POB met zelfstudieregeling

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	48
-----------	--	----

De POB wordt toegevoegd aan de zelfstudieregeling en geldt als complementaire regeling voor extra opties (in geld of tijd) waarin de zelfstudieregeling niet voorziet.

7. Fiscale effecten

Een bijkomend criterium voor toekenning van een POB is dat de opleiding/cursus volgens fiscale vereisten belastingvrij moet kunnen worden vergoed. Indien de fiscus - na bijv. een loonbelastingcontrole - achteraf alsnog belasting gaat inhouden over een kostenvergoeding op basis van POB, komt deze loonbelasting voor rekening van het bedrijf.

8. Tijdsplanning POB in relatie tot bedrijfsopleiding

De werknemer en zijn chef overleggen over de start en afronding van opleiding of stage, waarbij rekening moet worden gehouden met geplande bedrijfsopleidingen (bijv. Fupa, brandweertraining e.d.) die vanwege het bedrijfsbelang binnen een bepaald tijdsbestek moeten zijn afgerond.

9. Persoonlijk Opleidingscontract

De gemaakte afspraken in het kader van het POB worden vastgelegd in een persoonlijk opleidingscontract (POC) dat door de werknemer en diens chef wordt ondertekend.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	49
-----------	--	----

Bijlage VII Verlofspaarregeling

1. Doel

Werknemers hebben de mogelijkheid bepaalde vormen van verlof over een langere periode op te sparen om op een later tijdstip te gebruiken voor langdurig verlof. Met de verlofspaarregeling wil de werkgever binnen de normale arbeidsvoorwaarden een langere periode van betaald verlof mogelijk maken. Hierdoor wordt de werknemer beter in staat gesteld zijn individuele wensen t.a.v. de verdeling van werktijd/vrije tijd te vervullen. Het gespaarde verlof kan gebruikt worden voor een langere verlofperiode tijdens of tussen tewerkstellingen. Ook maakt de regeling het mogelijk om gedurende een lange periode de arbeidsduur gedeeltelijk terug te brengen. Een derde mogelijkheid is om het verlof te sparen om eerder te kunnen stoppen met werken aan het einde van de loopbaan.

2. Sparen van verlof

Voor sparen komen de volgende verlofvormen in aanmerking:

- de extra vakantiedagen
- alle ADV-dagen
- vervangend vrije dagen bij werken op feestdagen
- extra vrije wachten voor volcontinu werknemers van 55 jaar en ouder

De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) moeten worden opgenomen in het jaar dat ze worden toegekend. Deze dagen kunnen dus in principe niet worden gespaard.

Gedurende het jaar wordt verlof door de werknemer zelf bijgehouden op zijn verlofkaart. Wanneer verlof niet in het lopende jaar wordt opgenomen of uitbetaald, kan het aan het eind van het jaar door de werknemer worden overgeheveld naar een verlofspaarrekening. Ook aangeschafte koopdagen kunnen aan deze rekening worden toegevoegd (zie artikel 4, lid IV).

3. Opnemen van het verlof

In onderling overleg tussen werknemer en de (directe) lijnchef wordt ruimschoots van te voren besproken of, hoe en wanneer het verlof wordt opgenomen. Niet alleen de timing, maar ook de manier waarop het verlof kan worden opgenomen (bijv. parttime varianten) is uiteindelijk ter beoordeling van de (directe) lijnchef. De reden voor het opnemen van verlof is niet van belang. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk gebeuren.

Wanneer het verlof tijdens een tewerkstelling wordt opgenomen, keert de werknemer na afloop van de verlofperiode terug in zijn functie. Wordt het spaarverlof opgenomen tussen twee tewerkstellingen in, dan begint de werknemer na afloop van het verlof aan de nieuwe functie. Bij voorkeur dient deze overplaatsing geregeld te zijn voordat het verlof aanvangt. Waar dat niet mogelijk is, dient de werknemer tijdig voor het einde van het verlof naar een nieuwe functie te gaan zoeken. Tot de nieuwe functie gevonden is, blijft de werknemer tot zijn oude afdeling behoren.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	50
-----------	--	----

Al het gespaarde verlof dat gedurende de loopbaan niet wordt opgenomen, wordt verondersteld op een gegeven moment voorafgaand aan de pensionering te worden opgenomen. Dit houdt in dat een paar jaar voor de pensioendatum wordt bekeken hoe groot het verloftegoed op de spaarrekening is en hoe lang voor zijn pensioen de werknemer dus stopt met werken. In overleg tussen werknemer en de (directe) lijnchef kan eventueel worden afgesproken langer door te werken en het resterende verlof uit te laten betalen. De werknemer heeft echter het recht zijn verlof voorafgaand aan pensionering in tijd te genieten.

4. Administratie

a. Sparen van verlof

Op het moment dat een werknemer verlofdagen overhevelt naar zijn verlofspaarrekening vindt daarvoor een reservering plaats.

b. Opnemen van verlof

Het doorbetalen van het salaris tijdens het opnemen van het verlof wordt gefinancierd met de indertijd gemaakte reservering. De kosten van het opnemen van het verlof komen dus niet ten laste van het budget van de afdeling waar de werknemer op dat moment deel van uit maakt.

c. Uitbetalen van verlof

Uitbetalen van dagen die op de verlofspaarrekening staan, vindt slechts plaats:

- bij uit dienst treden;
- bij overlijden van de werknemer.

Uitbetalen vindt plaats tegen een tarief van 0,5% van het Pensioenbasissalaris.

Het tussentijds laten uitbetalen van verlof is niet mogelijk.

5. Bijzonderheden

- Verlofrechten die aan de spaarrekening zijn toegevoegd verjaren niet.
- Aan de omvang van het verlofspaartegoed wordt geen maximum gesteld.
- Het is mogelijk om het gespaarde verlof te combineren met andere verlofregelingen, bijvoorbeeld ouderschapsverlof.
- Overplaatsen naar het buitenland:

De werknemer heeft de keuze tussen het laten uitbetalen van het gespaarde verloftegoed (voor vertrek) of het laten staan van dit tegoed. Wanneer het verlof blijft staan worden de verlofrechten uitgesteld tot het moment dat de werknemer opnieuw in dienst komt bij een Nederlandse locatie. Gedurende het verblijf in het buitenland is het niet mogelijk om nieuwe dagen in te leggen, noch om het verlof op te nemen.

Als de werknemer het gespaarde verloftegoed wil gebruiken om eerder te kunnen stoppen met werken, dient er bij de planning van diens laatste tewerkstelling in het buitenland dus rekening mee te worden gehouden dat hij tijdig naar Nederland kan terugkeren, om het spaarverlof op te kunnen maken.

6. Uitvoering

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	51
-----------	--	----

Werknemers ontvangen aan het begin van het jaar een verlofdagenoverzicht via de personeelsafdeling . Aan eind van het jaar wordt nadere informatie verstuurd over o.a. het sparen van verlofdagen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	52
-----------	--	----

-

Bijlage VIII Werkgelegenheidsinspanning

Resolution Europe B.V. zal zich blijven inspannen om de kansen van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (waaronder etnische minderheden) te verbeteren door medefinancieren van opleidingscapaciteit en het bieden van werkervaring. In het kader hiervan zal er ook tezamen met Deltalinqs inspanning worden verricht ter verhoging van het aantal vrouwelijke en allochtone medewerkers/operators.

Resolution Europe B.V. zet voor mensen met achterstandspositie opleidings- en werkervaringsprojecten op in samenwerking met gemeentelijke instellingen in de regio en de Stichting Samen Werken (SWW).

Gedurende de looptijd van de CAO stelt Resolution Europe B.V. een zodanig budget beschikbaar - aangevuld met subsidies van derden - dat per jaar minimaal 5 scholings- en werkervaringsplaatsen kunnen worden aangeboden.

De vakbonden zullen jaarlijks worden geïnformeerd over de resultaten van deze inspanningen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	53
-----------	--	----

Bijlage IX Studies/werkgroepen

Gedurende de looptijd van deze CAO zijn werkgever en vakverenigingen voornemens de volgende studies te doen / werkgroepen op te zetten:

1. Gelijke behandeling en leeftijd:
CAO-bepalingen welke mogelijk strijdig zullen zijn met het beginsel van gelijke behandeling zullen door partijen worden geïnventariseerd. Werkgever en vakverenigingen zullen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid gedurende de looptijd van de CAO in overleg treden met het doel de CAO te wijzigen opdat deze voldoet aan de wet. Hierbij zullen partijen zich inspannen om te komen tot oplossingen binnen de kosten van de geldende CAO. Indien en voor zover een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er oplossingen volgen binnen de kosten van de geldende CAO.
2. Leeftijdsbewust personeelsbeleid
Werkgever zal bonden informeren over beleid en instrumenten welke thans binnen Resolution Europe BV ten aanzien van ouderen c.q. leeftijdsbewustpersoneelsbeleid wordt gevoerd c.q. toegepast.
3. Aanloopschalen
Werkgever en vakverenigingen zullen tevens in overleg treden met het doel de in de CAO vermelde jeugdlonen te vervangen door aanloopschalen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het aannemen en loopbaanbeleid van Resolution ten aanzien van potentiële medewerkers die nog niet vakvolwassen zijn kan worden verbeterd. Werkgever kan slechts tot invoering van deze wijziging gedurende de looptijd van de CAO overgaan middels volledige instemming van de vakbonden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	54
-----------	--	----

REGELINGEN

Nachtrustregeling

Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, overwerk moet verrichten na 22.45 uur en de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, zullen ter verzekering van voldoende nachtrust, zijn werkzaamheden op die dag zoveel later aanvangen als het aantal uren bedraagt welke hij na 22.45 uur heeft gewerkt. Deze uren worden dan beschouwd als gewerkte uren.

Voor de werknemer, die tot 22.45 uur overwerk heeft verricht en daarna geen gebruik maakt van het personeelsvervoer, zal de chef een redelijke aanvangstijd voor de volgende dag vaststellen. De verzuimde tijd zal eveneens worden doorbetaald.

Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, wordt aangewezen voor het verrichten van een verschoven dienst in nachtdienst, zal hij als doorbetaald verzuim de dagtaak zoveel eerder beëindigen, dat een rusttijd van 11 uur aan de verschoven dienst kan voorafgaan. Indien de volle rusttijd niet wordt genomen, zal in het algemeen geen compensatie in tijd worden gegeven.

Regeling m.b.t. opnemng ploegtoeslag in de pensioengrondslag

I. *Pensioengrondslag voor werknemers in ploegendienst*

Voor de werknemers die voor onbepaalde tijd in een van de normale dagdienst afwijkend vast dienstrooster (ploegendienst) werkzaam zijn, waarvoor de vaste toeslag minimaal 10% van het basissalaris bedraagt, wordt de pensioengrondslag met de voor hen geldende toeslag verhoogd. Dit betekent dat bij pensioentoeckenning vanuit de ploegendienst (normaal, uitgesteld, vervroegd of weduwenpensioen) het pensioen zal worden berekend op de aldus verhoogde grondslag.

- II. a. Wanneer een werknemer in ploegendienst wordt overgeplaatst naar een functie in dagdienst of in een lager betaalde ploegendienst, zal pensioengrondslag met ingang van de eerste van de maand volgende op die van de overplaatsing worden vastgesteld op basis van dagdienst resp. de lager betaalde ploegendienst.
- b. In geval de onder a. genoemde overplaatsing een werknemer betreft die een inkomensgarantie ontvangt uit hoofde van Artikel 12:, lid 6a. van CAO 1992-1994, wordt voor hem deze inkomensgarantie als pensioengrondslag aangehouden (zie ook desbetreffende regeling op pag [59](#)).

Verwijderd: 50

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	55
-----------	--	----

- c. Indien de in lid a. bedoelde overplaatsing plaatsvindt op initiatief van de werkgever (reorganisatie, promotie) of bij een sollicitatie resulterend in een plaatsing in de dagdienst of wegens medische redenen, komt betrokken werknemer bij dienstbeëindiging in aanmerking voor een Aanvullend Pensioen Ploegendienst (APP), mits betrokkene op het moment van de overplaatsing tenminste 40 jaar oud is. Uitsluitend hele jaren doorgebracht in ploegendienst vanaf de toetredingsdatum tot de pensioenverzekering (en het Shell Pensioenfonds) tellen mee als ploegendienstjaren in de zin de APP-regeling. Daarbij tellen de jaren gewerkt als praktijkinstructeur, praktijkdocent en dergelijke, met behoud van de 30% toeslag als ploegendienstjaren. Bij overplaatsing naar een functie met een lager ploegentoeslag wordt de APP-regeling toegepast op de gederfde ploegentoeslag.

Het APP wordt berekend op basis van de formule: $\frac{JP}{MP} \times PT$

Waarbij:

JP = (volle) jaren in ploegendienst.

MP = maximaal mogelijke (volle) jaren in ploegendienst tot de 57-jarige leeftijd.

PT = ploegentoeslagbedrag bij overplaatsing.

Op basis van de hiervoor vermelde APP-formule is in de tabel "Aanvullend Pensioen Ploegendienst" een indicatie gegeven welk deel van de oorspronkelijke ploegentoeslag in de diverse situaties als APP-bedrag wordt genomen.

Als tijdstip voor de vaststelling van het APP-bedrag geldt de datum van overplaatsing naar dagdienst of lager betaalde ploegendienst; bij ziekte ligt deze datum maximaal twee jaar na datum ziekmelding.

Het vastgestelde APP-bedrag wordt tot de datum van pensioentoekenning verhoogd met de algemene salarisverhogingen. Bij pensioentoekenning wordt het APP-bedrag bij de dan geldende pensioengrondslag opgeteld. Het pensioen zal dan worden berekend over de aldus verhoogde grondslag.

- d. In geval de onder a. genoemde overplaatsing om medische redenen heeft plaatsgevonden en aan de werknemer dientengevolge een uitkering is toegekend krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid wordt een APP-bedrag toegekend:
- ongeacht de leeftijd van betrokken werknemer;
 - met een minimum bedrag gelijk aan 50% van de ploegentoeslag over het maandsalaris op de datum van overplaatsing naar dagdienst.
- Wanneer de aan de werknemer toegekende wettelijke regeling vervalt, wordt het APP-bedrag aangepast op basis van de criteria vermeld in lid c.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	56
-----------	--	----

- e. Indien bij pensioentoekenning van een vervroegd pensioen of weduwenpensioen de pensioengrondslag (incl. eventueel APP) lager blijkt te zijn dan deze was op het moment van overplaatsing uit de ploegendienst, zal die vroegere (bevroren) pensioengrondslag in de plaats van de pensioengrondslag (incl. eventueel APP) als basis voor de berekening van het pensioen dienen, voor zover het de diensttijd tot aan de overplaatsing betreft. Voor de resterende diensttijd geldt als basis de pensioengrondslag op de laatste dag van het dienstverband.
- f. Wanneer een werknemer behalve onder de sub b. resp. a. vermelde regeling ook onder de sub d. of e. vermelde regeling valt, zal de voor hem gunstigste regeling worden toegepast.
- g. In geval een werknemer voor wie een APP-bedrag is vastgesteld wederom wordt tewerkgesteld in ploegendienst c.q. hoger betaalde ploegendienst, waarop het gestelde in lid I van toepassing is, wordt het APP-bedragaangepast. In ieder geval zal de pensioengrondslag nimmer hoger zijn dan het pensioenbasissalaris verhoogd met het hoogst genoten ploegentoeslagpercentage.

Tabel "Aanvullend Pensioen Ploegendienst" (APP)

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	57
-----------	--	----

Aanvangsleeftijd opbouw APP-rechten

47										0,0	10,0	20,0	30,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100								
46										0,0	9,1	18,2	27,3	36,4	45,5	54,5	63,6	72,7	81,8	90,9	100							
45										0,0	8,3	16,7	25,0	33,3	41,7	50,0	58,3	66,7	75,0	83,3	91,7	100						
44										0,0	7,7	15,4	23,1	30,8	38,5	46,2	53,8	61,5	69,2	76,9	84,6	92,3	100					
43										0,0	7,1	14,3	21,4	28,6	35,7	42,9	50,0	57,1	64,3	71,4	78,6	85,7	92,9	100				
42										0,0	6,7	13,3	20,0	26,7	33,3	40,0	46,7	53,3	60,0	66,7	73,3	80,0	86,7	93,3	100			
41										0,0	6,3	12,5	18,8	25,0	31,3	37,5	43,8	50,0	56,3	62,5	68,8	75,0	81,3	87,5	93,8	100		
40	0,0	5,9	11,8	17,6	23,5	29,4	35,3	41,2	47,1	52,9	58,8	64,7	70,6	76,5	82,4	88,2	94,1	100										
39	5,6	11,1	16,7	22,2	27,8	33,3	38,9	44,4	50,0	55,6	61,1	66,7	72,2	77,8	83,3	88,9	94,4	100										
38	10,5	15,8	21,1	26,3	31,6	36,8	42,1	47,4	52,6	57,9	63,2	68,4	73,7	78,9	84,2	89,5	94,7	100										
37	15,0	20,0	25,0	30,0	35,0	40,0	45,0	50,0	55,0	60,0	65,0	70,0	75,0	80,0	85,0	90,0	95,0	100										
36	19,0	23,8	28,6	33,3	38,1	42,9	47,6	52,4	57,1	61,9	66,7	71,4	76,2	81,0	85,7	90,5	95,2	100										
35	22,7	27,3	31,8	36,4	40,9	45,5	50,0	54,5	59,1	63,6	68,2	72,7	77,3	81,8	86,4	90,9	95,5	100										
34	26,1	30,4	34,8	39,1	43,5	47,8	52,2	56,5	60,9	65,2	69,6	73,9	78,3	82,6	87,0	91,3	95,7	100										
33	29,2	33,3	37,5	41,7	45,8	50,0	54,2	58,3	62,5	66,7	70,8	75,0	79,2	83,3	87,5	91,7	95,8	100										
32	32,0	36,0	40,0	44,0	48,0	52,0	56,0	60,0	64,0	68,0	72,0	76,0	80,0	84,0	88,0	92,0	96,0	100										
31	34,6	38,5	42,3	46,2	50,0	53,8	57,7	61,5	65,4	69,2	73,1	76,9	80,8	84,6	88,5	92,3	96,2	100										
30	37,0	40,7	44,4	48,1	51,9	55,6	59,3	63,0	66,7	70,4	74,1	77,8	81,5	85,2	88,9	92,6	96,3	100										
29	39,3	42,9	46,4	50,0	53,6	57,1	60,7	64,3	67,9	71,4	75,0	78,6	82,1	85,7	89,3	92,9	96,4	100										
28	41,4	44,8	48,3	51,7	55,2	58,6	62,1	65,5	69,0	72,4	75,9	79,3	82,8	86,2	89,7	93,1	96,6	100										
27	43,3	46,7	50,0	53,3	56,7	60,0	63,3	66,7	70,0	73,3	76,7	80,0	83,3	86,7	90,0	93,3	96,7	100										
26	45,2	48,4	51,6	54,8	58,1	61,3	64,5	67,7	71,0	74,2	77,4	80,6	83,9	87,1	90,3	93,5	96,8	100										
25	46,9	50,0	53,1	56,3	59,4	62,5	65,6	68,8	71,9	75,0	78,1	81,3	84,4	87,5	90,6	93,8	96,9	100										
24	48,5	51,5	54,5	57,6	60,6	63,6	66,7	69,7	72,7	75,8	78,8	81,8	84,8	87,9	90,9	93,9	97,0	100										
23	50,0	52,9	55,9	58,8	61,8	64,7	67,6	70,6	73,5	76,5	79,4	82,4	85,3	88,2	91,2	94,1	97,1	100										
22	51,4	54,3	57,1	60,0	62,9	65,7	68,6	71,4	74,3	77,1	80,0	82,9	85,7	88,6	91,4	94,3	97,1	100										
21	52,8	55,6	58,3	61,1	63,9	66,7	69,4	72,2	75,0	77,8	80,6	83,3	86,1	88,9	91,7	94,4	97,2	100										
20	54,1	56,8	59,5	62,2	64,9	67,6	70,3	73,0	75,7	78,4	81,1	83,8	86,5	89,2	91,9	94,6	97,3	100										
19	55,3	57,9	60,5	63,2	65,8	68,4	71,1	73,7	76,3	78,9	81,6	84,2	86,8	89,5	92,1	94,7	97,4	100										
18	56,4	59,0	61,5	64,1	66,7	69,2	71,8	74,4	76,9	79,5	82,1	84,6	87,2	89,7	92,3	94,9	97,4	100										
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57										

Leeftijd uit ploegendienst

Drempel opbouw : ten minste 40 jaar oud op datum overplaatsing

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	58
-----------	--	----

-

Inkomensgarantie-regeling bij overplaatsing vóór 1 januari 1993 vanuit ploegendienst naar dagdienst om medische of organisatorische redenen

Aan de werknemer van 50 jaar en ouder, die vóór 1 januari 1993 om medische of organisatorische redenen is overgeplaatst vanuit de ploegendienst naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst en die op het moment van deze overplaatsing langer dan 10 jaar aanééngesloten in de ploegendienst werkzaam is geweest, wordt een inkomen gegarandeerd, dat gelijk is aan het contractuele jaarinkomen op het moment van overplaatsing, vermeerderd met een bedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages:

Leeftijd op moment van overplaatsing	Percentage van de ploegentoeslag dat voor de inkomensgarantie wordt aangehouden
50	0
50 en 1 maand	1,7
50 en 2 maanden	3,3
etc.	
54 en 11 maanden	98,3
55 en ouder	100,0

Deze inkomensgarantie zal worden aangepast overeenkomstig de algemene salarisverhogingen en maakt deel uit van de pensioengrondslag.

Regeling m.b.t. de aanpassing van het salaris en van het aantal vakantiedagen voor werknemers die partieel leerplichtig zijn

Over de dagen waarop werknemers op grond van de Leerplichtwet een school, vormingsinstituut of cursus moeten bezoeken of zouden hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, wordt geen arbeid verricht en is geen salaris verschuldigd. Voor deze werknemers wordt derhalve het salaris, waarop zij krachtens artikel 6 lid 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst recht hebben, vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen waarop zij per week in de onderneming arbeid verrichten.

Voor de hierboven genoemde werknemers wordt eveneens het aantal vakantiedagen waarop zij krachtens artikel 14, lid 1 onder a., van de Collectieve Arbeidsovereenkomst recht hebben, naar evenredigheid van het aantal dagen waarop zij per week in de onderneming arbeid verrichten, vastgesteld.

Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van een dag naar boven afgerond tot een volle dag.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	59
-----------	--	----

Enige artikelen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

627. Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welken de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
629. lid 1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziekwet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
- lid 2 Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever in diens huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- lid 3 De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
- indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- lid 4 Het loon wordt verminderd met:
- het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
 - het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- lid 5 De werkgever is bevoegd de betaling van het in het eerste lid bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- lid 6 De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen een redelijke termijn nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- lid 7 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- lid 8 Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in het eerste of tweede lid bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- lid 9 Voor de toepassing van het eerste en achtste lid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	60
-----------	--	----

- 629a. lid 1 De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Landelijk instituut sociale verzekeringen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.
- lid 2 Het eerste lid geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
- lid 3 De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
- lid 4 De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
- lid 5 De rechter kan op verzoek van één der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
- lid 6 De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 56 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
- lid 7 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Landelijk instituut sociale verzekeringen wordt aangewezen.
- 629b. lid 1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
- lid 2 Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.
- lid 3 Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
- lid 4 Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken.
652. lid 1 Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
- lid 2 De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
- lid 3 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- lid 4 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
- a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.
- lid 5 Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	61
-----------	--	----

lid 6 Van de leden 4, onder a en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemers.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	62
-----------	--	----

-

lid 7 Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Op een proeftijd welke is overeengekomen maar nog niet is verstreken op het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet, blijven de bepalingen terzake van toepassing zoals zij golden voor dat tijdstip. (Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek, Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, enz, Overgangsbepalingen artikel XXII, Stb. 1998, 300)

668. lid 1 Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
- lid 2 Hetzelfde geldt, wanneer in alle gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.
- 668a. lid 1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - meer dan 3 voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- lid 2 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- lid 3 Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
- lid 4 De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
- lid 5 Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
671. lid 1 De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het bepaalde in het volgende lid en in artikel 672 voortspuit.
- lid 2 Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag van de bepaling van de eerste zin van het voorgaande lid worden afgeweken, mits de termijn van opzegging niet langer zij dan zes maanden en voor de werkgever niet korter worden gesteld dan voor de werknemer. Is slechts voor een der partijen een regeling getroffen, dan geldt zij ook voor de andere; is een kortere termijn voor de werkgever bepaald dan voor de werknemer, dan geldt de langste termijn ook voor de werkgever; is een langere termijn bepaald dan geoorloofd was, dan geldt de langste geoorloofde termijn.
672. lid 1 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- lid 2 De door werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	63
-----------	--	----

- lid 3 De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- lid 4 Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
- lid 5 De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- lid 6 Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- lid 7 Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- lid 8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
- lid 9 Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.
- Overgangsbepaling:**
Voor de werknemer die op het tijdstip van het inwerking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
676. lid 1 Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- lid 2 Bij een zodanige beëindiging is het bepaalde in de artikelen 681 en 682¹ niet van toepassing.
677. lid 1 Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van die dringende reden, is schadelijch.
- lid 2 De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadelijch.
- lid 3 Eveneens is schadelijch de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
- lid 4 Ingeval een der partijen schadelijch is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
- lid 5 Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 7, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadelijch. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

¹ 681 en 682 betreffen herstel dienstverband of schadevergoeding bij onredelijke beëindiging der dienstbetrekking door één der partijen.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	64
-----------	--	----

678. lid 1 Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- lid 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werknemer bij de afsluiting der overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige dienstbetrekking is geëindigd;
 - b. wanneer hij, in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn mede-werknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn mede-werknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, des werkgevers eigendom beschadigt, of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande des werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
- lid 3 Bedingen, waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.
679. lid 1 Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677, eerste lid, beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- lid 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt, of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd.
 - c. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- lid 3 Bedingen, waardoor aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 677, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	65
-----------	--	----

685. lid 1 Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoekschrift een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de rechter werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoek geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk Instituut sociale verzekeringen.
- lid 2 Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden, die een dringende reden, als bedoeld in artikel 677, eerste lid, zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
- lid 3 Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge artikel 97 tot en met 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
- lid 4 Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
- lid 5 De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
- lid 6 De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
- lid 7 Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de dienstbetrekking eindigt.
- lid 8 Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
- lid 9 Alvorens een ontbinding, waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
- lid 10 Het in het vorige lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
- lid 11 Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

2004-2005	Collectieve Arbeids Overeenkomst Resolution Europe B.V. (HEXION SPECIALTY CHEMICALS- Group)	66
-----------	--	----