

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DSM ENGINEERING PLASTICS (EMMEN) BV

De ondergetekenden

DSM Engineering Plastics (Emmen) BV

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten

de CNV BedrijvenBond

VHP DSM

elk als partij ter andere zijde

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

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Toepasselijkheid der overeenkomst

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op het personeel in dienst van DSM Engineering Plastics (Emmen) BV, werkzaam in functies die zijn ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 10. Een overzicht van deze functies en de daarbij behorende indelingen is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.

Zij zijn niet van toepassing op praktikanten, volontairs en vakantiewerkers die bij de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 2 - Omschrijving en definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

Artikel 3 - Algemene verplichtingen van partijen

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

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

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

2. *Organisatiebureau*

2a. Indien de werkgever:

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

3. *Reorganisatie*

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

3b. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen het DSM Concern.

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

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

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

4. Ingeleende arbeidskrachten

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Sociaal Jaarverslag

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

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

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

Artikel 4 - Periodiek Overleg

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

Artikel 5 - Geschillen

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

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

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

Artikel 6 - Wijziging van de overeenkomst

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

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

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

Artikel 7 - Duur der overeenkomst en opzegging

Deze overeenkomst treedt in werking op 01 april 2006 en eindigt op 31 mei 2008 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

HOOFDSTUK II - ARBEIDSVOORWAARDEN | ALGEMEEN DEEL

Artikel 8 - Aanneming van personeel

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

Artikel 9 - Geheimhouding

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

Artikel 10 - Verhuizing

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

Artikel 11 - Arbeid voor derden

1. De werknemers zullen niet verplicht worden arbeid te verrichten voor andere dan voor de werkgever zelf of een van de andere ondernemingen behorend tot het DSM Concern.
2. De werkgever zal aan de werknemers geen andere werkzaamheden opdragen dan die, welke in verband staan met een in lid 1 genoemde onderneming uitgeoefend bedrijf.
3. De werknemers zullen zich, behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, onthouden van nevenwerkzaamheden, die een juiste vervulling van hun dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

Artikel 12 - Bekendmakingen

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

Artikel 13 - Schorsing

1. De werkgever kan een werknemer, die een in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven voorschrift overtreedt of niet opvolgt, schorsen voor een tijd van ten hoogste een week.
2. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
3. De werkgever zal aan de ondernemingsraad zo mogelijk vooraf mededeling doen over een schorsing.
4. Indien de reden van schorsing ongegrond wordt bevonden, zal het over het tijdvak van de schorsing niet betaalde salaris alsnog aan de betrokken werknemer worden uitgekeerd. In dit geval kan de werknemer de werkgever verzoeken, op een in onderling overleg vast te stellen wijze aan andere werknemers bekend te maken dat hem geen blaam treft.

Artikel 14 - Pensioenregeling

1. De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Chemie tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten.
2. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, alsmede over de uitkering ingevolge de WIA en over de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 28 en bedraagt 1% van deze inkomensbestanddelen, met dien verstande dat voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950, in verband met het bepaalde in artikel 14A een premie van 0,5% geldt. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 31, lid 3, 4 en 5 sprake is van loondoorbetaling is de pensioenbijdrage verschuldigd over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.
3. De pensioenbijdrage wordt ingehouden in dezelfde termijnen als waarin het inkomensbestand-deel waarover deze is berekend wordt uitbetaald.

Artikel 14A - Prepensioenregeling geldend tot 1 januari 2006

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

Artikel 15 - Eind van het dienstverband

1. Onverminderd het recht van de werkgever of van de werknemer om het dienstverband onmiddellijk te beëindigen wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 BW dan wel 7: 679 BW, eindigt het dienstverband:
 - a. op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt;
 - b. voor werknemers in tijdelijke dienst:
 1. zonder opzegging op de laatste dag van het tijdvak genoemd in hun individuele arbeidsovereenkomst;
 2. door tussentijdse opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer met een termijn van één maand.
 - c. Zowel de werkgever als de werknemers kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn. In afwijking van de vorige volzin geldt voor werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 6 en 7, een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet in het desbetreffende geval een langere termijn voorschrijft.
Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 8 tot en met 10 geldt een wederzijdse opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wet in het desbetreffende geval een langere termijn voorschrijft.
2. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging eindigt het dienstverband steeds op de laatste dag van een kalendermaand.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN | WERKTIJDEN

Artikel 16 - Omschrijvingen

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - d. Een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een normale arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
2. Voor dagdienst personeel bestaat een regeling glijdende / flexibele werktijden.
 - 3a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wkelijks van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst of middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wkelijks van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
 - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en de te verrichten dienst een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
4. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - 5a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Op de volgens de leden 1 en 2 geldende normale arbeidsduur wordt voor de bepaling van de gemiddelde werktijd verlof toegekend volgens artikel 37.
7. *Feestdagen:*
 - a. het tijdvak van 22 uur op de dag voor Nieuwjaar, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag tot 22 uur op deze dagen zelf; ten aanzien van Hemelvaartsdag kan van jaar tot jaar in overleg met de personeelsvertegenwoordiging het tijdvak van 6 uur op Hemelvaartsdag tot 6 uur op de daarop volgende vrijdag als feestdag worden aangemerkt;
 - b. het tijdvak van 6 uur op Koninginnedag tot 6 uur op de daarop volgende dag;
 - c. in de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, het tijdvak van 6 uur op 5 mei tot 6 uur op de daarop volgende dag;
 - d. Met uitzondering van medewerkers in de volcontinudienst wordt op deze dagen niet gewerkt.
8. *Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen:*

De uren tussen:

 - a. 22 uur op 01 januari en 6 uur op 2 januari, voorzover 01 januari niet op zaterdag of zondag valt;
 - b. 22 uur op tweede paasdag en 6 uur op de dinsdag na Pasen;

- c. 22 uur op hemelvaartsdag en 6 uur op de daaropvolgende vrijdag, of als te gelegenheid van hemelvaartsdag het tijdvak van 6 uur op hemelvaartsdag tot 6 uur op de daaropvolgende dag als feestdag is aangemerkt, de uren tussen 22 uur op de woensdag voor hemelvaartsdag en 6 uur op hemelvaartsdag zelf;
- d. 22 uur op tweede pinksterdag en 6 uur op de dinsdag na Pinksteren;
- e. 22 uur op 26 december en 6 uur op 27 december voorzover 26 december niet op zaterdag of zondag valt;
- f. 18 en 22 uur op 31 december, voorzover die dag niet op zaterdag of zondag valt voor medewerkers niet werkzaam in volcontinuïdient;
- g. alleen voor medewerkers in de drieploegendienst: 22.00 uur op de dag voor Koninginnedag tot 06.00 uur op Koninginnedag, voorzover deze dag niet op zaterdag of zondag valt.
- h. De bepalingen voor de uren aansluitend aan feestdagen zijn niet van toepassing voor de 5-ploegendienst (volcontinuïdient).

9. Overwerk:

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

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

Artikel 17 - Bijzondere werktijdbepalingen

1. Volcontinu 5-ploegendienst

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

2. Voor de bepaling van de werktijden is met de OR overeengekomen, dat de overlegregeling van de arbeidstijdenwet van toepassing is.

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

Artikel 18 - Werk op afwijkende tijden

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

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

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

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

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

Artikel 19 - Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSVOORWAARDEN | BELONING

Artikel 20 - Functiegroepen en salarisgroepen

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

Indien uit de toepassing van ORBA blijkt dat een indeling boven functiegroep 8 zou moeten plaatsvinden, zal deze functie alsnog worden ingedeeld met behulp van de Hay-methodiek.

De hierbij gehanteerde procedures zijn vastgelegd in het desbetreffende manual dat ter inzage ligt bij de afdeling P&O.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Salaris bij plaatsing in een hogere groep

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

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

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

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

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

- a. Bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, wordt het maandsalaris aan de daarbij behorende salarisgroep aangepast. Deze aanpassing geschiedt met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden. Indien het salaris voor de overplaatsing hoger is dan het maximum salaris van de lagere salarisgroep wordt het meerdere aangeduid als een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag stijgt niet mee met algemene verhogingen en wordt voor werknemers beneden de 55 jaar afgebouwd met de helft van de algemene en individuele salarisverhoging.
- b. De persoonlijke toelage wordt niet toegekend indien de indeling in de lagere salarisschaal het gevolg is van een disciplinaire maatregel danwel plaatsvindt op eigen verzoek van de werknemer.

9. Afwijkingen van de standaard-periodieke verhoging en het standaard-maximum salaris geldend voor de werknemers ingedeeld in de salarisschalen 9 en 10:

- a. *Kleinere periodiek dan standaard-periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Uiteindelijk zal op deze wijze een salaris kunnen worden bereikt ter hoogte van 90% van het maximum van de salarisgroep.
- b. *Grotere periodiek dan standaard-periodiek*
Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard-periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.
- c. *Overschrijding van het maximum van de salarisgroep*
Aan een werknemer die het maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het maximum salaris van zijn salarisgroep.

10. *Waarneming hogere functie*

Ingeval in uitdrukkelijke opdracht van een afdelingschef een functie tijdelijk wordt waargenomen die in een hogere functiegroep is ingedeeld, ontvangt de werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 6 daarvoor een toeslag. Voorwaarde daarbij is dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over den periode van minstens een aaneengesloten dienst. De toeslag hiervoor bedraagt per dienst 0,20% van het salaris.

Artikel 21 - Salarissen

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het maandsalaris vast, met inachtneming van de salarisschalen (zie bijlage 4) en de bepalingen van artikel 20.

2. Salarisaanpassingen: De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 april 2006 verhoogd met 1,75% en per 1 juni 2007 met 2%.

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

Zie bijlage 4.

Artikel 23 - Dienstroostertoeslag

1. Werknemers die regelmatig werken op andere uren dan tussen 6 en 18 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangen daarvoor een maandelijks toeslag, waarvan het bedrag door de werkgever wordt vastgesteld op grond van hun maandsalaris en de voor hen geldende werktijdregeling, met inachtneming van de in lid 2 vermelde richtlijnen en met afronding op hele euro's. Werknemers ingedeeld in de functiegroepen 9 en 10 ontvangen geen dienstroostertoeslag indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

2. De toeslag op het maandsalaris bedraagt voor:

- *Zeven dagen dagdienst:*
Dagdienst van maandag tot en met zondag (56 productie-uren per week), waarin per 4 weken twee diensten op zaterdag vallen en twee diensten op zondag: 13,7%.
- *Zes dagen dagdienst:*
Dagdienst van maandag tot en met zaterdag (48 productie-uren per week), met een, afhankelijk van het rooster, van de zeven dagen dagdienst afgeleid percentage.
- *Tweeploegendienst:*
Niet overlappende tweeploegendienst lopende van maandag 6.00 uur tot vrijdag 22.00 uur (80 productie-uren per week): 12,1% met een vaste toeslag van 0,9%.
- *Drieploegendienst:*
 - a. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 6 uur (120 productie-uren per week): 19%;
 - b. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 12 uur (126 productie-uren per week): 20,6%;
 - c. lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur (128 productie-uren per week): 21,1%;
 - d. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 6 uur (128 productie-uren per week): 20,9%;
 - e. afwisselend lopend van maandag 6 uur tot zaterdag 14 uur en van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (132 productie-uren per week): 21,9%;
 - f. lopend van zondag 22 uur tot zaterdag 14 uur (136 productie-uren per week): 22,7%.
- *Volcontinu Vijfploegendienst:*
Werknemers in volcontinudienst (168 productie-uren per week) ontvangen een toeslag op hun maandsalaris van 30% met inachtneming van de minima zoals vermeld in de tabel in bijlage 4.
- *Andere dienstroosters:*
Voor werknemers in andere dienstroosters dan genoemde dienstroosters wordt de procentuele toeslag afhankelijk van het rooster vastgesteld.

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

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

4. Inkomen bij blijvende plaatsing in een lichter dienstrooster:

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

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

b. *Wanneer geen compensatie?*

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

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

c. *Persoonlijke toelage*

- c1. Voor de inkomensverlaging kan de werknemer een compensatie in de vorm van een persoonlijke toelage ontvangen.
- c2. De persoonlijke toelage wordt toegekend met ingang van het tijdstip waarop de toeslag voor werk op onaangename uren wordt verminderd, resp. vervalt.

- c3. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster een jaar of langer maar nog geen twee jaar onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, bedraagt de persoonlijke toelage de helft van de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren, c.q. de helft van de toeslag voor werk op onaangename uren bij het vervallen van de toeslag. De persoonlijke toelage vervalt na een maand.
- c4. Voor een werknemer, die op het tijdstip van de plaatsing in het lichtere dienstrooster twee jaar of langer onafgebroken in het zwaardere dienstrooster heeft gewerkt, is de persoonlijke toelage bij de toekenning gelijk aan de vermindering van de toeslag voor werk op onaangename uren c.q. gelijk aan de gehele toeslag voor werk op onaangename uren wanneer deze vervalt. De persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van de in het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd en de leeftijd op het moment van plaatsing in het lichtere dienstrooster, als in bijgaand overzicht van lid f verminderd met een percentage van het maandinkomen (maandsalaris plus toeslag voor werk op onaangename uren) zoals dat vlak voor de plaatsing in het lichtere dienstrooster was.
- c5. De onder c.3. en c.4. bedoelde persoonlijke toelage wordt gecompenseerd met een nieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren c.q. met een verhoging van de toeslag voor arbeid op onaangename uren.
- c6. Ten aanzien van het eventuele restant van de persoonlijke toelage genoemd onder c.4., dat niet verder volgens het bijgaand overzicht van lid f wordt verminderd, geldt het volgende:
 - a. De -overgebleven- persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen, die de werknemer ontvangt i.v.m. plaatsing in een hogere salarisgroep en met een opnieuw toegekende toeslag voor arbeid op onaangename uren.
 - b. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag gelijk aan 2% van het maandsalaris over de maand waarin de plaatsing in het lichtere dienstrooster plaatsvond, met afronding naar beneden op een veelvoud van EUR 2,-.
 - c. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.
 - d. Als door de vermindering genoemd onder a. en b. het bedrag van de persoonlijke toelage zou dalen beneden EUR 11,- per maand, vervalt de toelage. De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.
- c7. De persoonlijke toelage wordt vastgesteld in een bedrag per maand, rekenkundig afgerond op hele euro's.

d. Intrekking persoonlijke toelage

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

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

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

f. Overzicht

Zie volgende pagina

De oorspronkelijk toegekende persoonlijke toelage wordt als volgt afgebouwd:

In het zwaardere dienstrooster gewerkte tijd	Het gehele bedrag der pers. toelage	Pers.toelage minus 5% maand-inkomen	Pers.toelage minus 10% maand-inkomen	Pers.toelage minus 15% maand-inkomen	Pers.toelage minus 20% maand-inkomen
a. onafhankelijk van leeftijd					
2 tot 3 jaar	1 maand	-	1 maand	-	-
3 tot 4 jaar	1 maand	1 maand	-	1 maand	-
4 tot 5 jaar	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand	-
5 tot 6 jaar	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand
6 tot 9 jaar	2 maanden	1 maand	1 maand	1 maand	1 maand
9 tot 12 jaar	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden	1 maand
b. beneden 57 jaar					
12 tot 30 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden
30 tot 33 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	2 maanden	(1)
33 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(1)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(1)	-	-
c. 57 tot 63 jaar					
12 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(1)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(1)	-	-
d. 63 jaar					
12 tot 36 jaar	3 maanden	3 maanden	2 maanden	(2)	-
36 jaar en langer	3 maanden	3 maanden	(2)	-	-
e. 64 jaar					
12 jaar en langer	6 maanden	-	(2)	-	-

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

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

(2) tot einde dienstverband.

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

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

1. Werknemers ontvangen voor werk buiten de werkuren van het dienstrooster, voor werk op feestdagen en voor werk op bijzondere uren aansluitend aan feestdagen een beloning als vermeld in artikel 25 en 26.

2. De beloning wordt uitbetaald bij de salarisbetaling over de maand volgende op die waarin het werk waarop de beloning betrekking heeft is verricht.

3. Geen extra beloning wordt gegeven voor werken op de maximaal 6 verplaatste diensten in de volcontinuïdient.

Artikel 25 - Beloning voor werk op afwijkende tijden

1. De beloningen op grond van de leden 4 en 5 in dit artikel worden uitbetaald over het maandsalaris. Voor de werknemers wier functie is ingedeeld in een der functiegroepen 9 en 10 zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat het aan overige werknemers ingevolge artikel 36 lid 3 sub c toekomende recht op verlof geheel dan wel gedeeltelijk aan de werknemer worden toegekend.

2. Overwerk dat niet langer duurt dan een half uur aansluitend aan de normale werkuren komt niet in aanmerking voor extra beloning.

3. Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 1 t/m 8 wordt per uur de volgende beloning in procenten van het maandsalaris toegekend:

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

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

4. Als voor overwerk in opdracht, door werknemers een extra gang naar en van de fabriek of het kantoor moet worden gemaakt, wordt hiervoor een beloning van 0,56% van het maandsalaris toegekend. Valt het overwerk en extra gang op een extra roostervrije dag, dan geldt voor de extra gang van en naar de fabriek een beloning van 1,12% van het maandsalaris. Deze beloning wordt niet gegeven als het overwerk aansluitend aan de normale dagelijkse werkuren kan of moet worden verricht of als op verzoek van de werknemer zelf een onderbreking wordt toegestaan die buiten de fabriek of het kantoor wordt doorgebracht.

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

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

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

7. Beloning bij consignatie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Een werknemer die

- op een feestdag volgens het vijfploegendienstrooster arbeid verricht;
- alsmede de werknemer in vijfploegendienst die volgens rooster werkt in de nachtdienst die aanvangt om 22.00 uur op een enkelvoudige feestdag nadat hij in de middagdienst direct voorafgaand aan die feestdag volgens rooster heeft gewerkt;
- alsmede de werknemer in vijfploegendienst die volgens rooster werkt in de nachtdienst die aanvangt om 22.00 uur van de tweede feestdag nadat hij in de middagdienst direct voorafgaand aan die dubbele feestdag volgens rooster heeft gewerkt

ontvangt daarvoor een beloning van 0,75% per uur van het maandinkomen.

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

2.2. Voor de overige diensten geldt:

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

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

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

Artikel 27 - Dienstitjuitkering en extra beloning

1. Werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 8 ontvangen jaarlijks een uitkering van EUR 25,- als zij 20 tot en met 24 dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken en EUR 50,- als zij 25 en meer dienstjaren hebben of in het desbetreffende jaar bereiken. Deze dienstitjuitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.

2. Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

Artikel 28 - Vakantietoeslag

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

Artikel 29 - Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)

1. Zo spoedig mogelijk na de publicatie van het financieel verslag van de DSM N.V. over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatafhankelijke uitkering worden toegekend. Uitbetaling zal in beginsel plaatsvinden met de salarisafrekening van april.
2. De resultaatafhankelijke uitkering wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar bij de werkgever werkzaam is geweest, die
 - op de eerste van de maand waarin de in lid 1 bedoelde publicatie plaats heeft, in dienst is, of
 - op die datum niet meer in dienst is wegens:
 - o het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - o uittreding ingevolge het Reglement Prepensioenspaarregeling;
 - o arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
 - o een intra-concernverplaatsing;
 - o overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de medewerker die voor een periode van minder dan 5 jaar buiten de DSM Engineering Plastics (Emmen) BV werkzaam is of zal zijn, geacht binnen de DSM Engineering Plastics (Emmen) BV werkzaam te zijn. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.

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

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

waarbij de uitkomst steeds rekenkundig wordt afgerond op 1 decimaal.

Toelichting

De werking van deze 'formule' blijkt uit navolgende voorbeelden

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

4. Als jaarinkomen geldt de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de vakantietoeslag, verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG- en/of WIA-uitkering. Voor de periode dat de medewerker in het relevante boekjaar als gevolg van arbeidsongeschiktheid blijvend minder dan zijn normale arbeidsduur werkzaam is, wordt het jaarinkomen naar evenredigheid van de resterende arbeidsduur vastgesteld.

Artikel 29A - Resultaatbeloning

1. Aan de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10 kan een resultaatbonus worden toegekend van maximaal 6%. De werkelijke hoogte van de resultaatbonus wordt jaarlijks bepaald door de mate waarin vooraf gestelde doelen worden gerealiseerd.
2. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in de maand februari van het desbetreffende kalenderjaar vastgesteld en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering. Van de resultaatbeloning wordt 2/3 deel gekoppeld aan doelen op site- en plantniveau van DSM Engineering Plastics Emmen BV hierna het 'semi-collectief niveau' genoemd, en 1/3 deel aan doelen op afdeling en/of teamniveau.
3. Aan ieder doel wordt een percentage resultaatbeloning gekoppeld, met een minimum van 1% per doel. Per doel wordt vastgelegd wanneer de maximale uitkering voor dat doel wordt uitgekeerd en eventueel de mate waarin bij verschillende prestatieniveaus de uitkering kan variëren.
4. De keuze van de doelen op semi-collectief niveau bestaande (inclusief de bijbehorende toetsingscriteria, het uitkeringspercentage en de mate waarin de uitkering kan variëren) behoeft de instemming van de ondernemingsraad en vakorganisaties.
5. De afdeling en/of teamtargets worden vastgesteld tussen leidinggevende en medewerkers. Met betrekking tot de doelen op afdeling en/of teamniveau heeft de ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.
6. Met betrekking tot in-/uitdiensttreding, wijziging van dienstverband, interne mutaties en arbeidsongeschiktheid in de loop van het kalenderjaar worden nadere uitvoeringsregels vastgesteld in overleg met vakorganisaties.
7. De grondslag van de resultaatbeloning is het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12,96 x de som van de over het relevante kalenderjaar toegekende maandinkomens, verhoogd met de toegekende WAO-, WAJONG- en/of WIA-uitkering. De betaling van de resultaatbeloning vindt plaats uiterlijk in de maand februari volgend op het betreffende kalenderjaar, tenzij in overleg met de vakorganisaties een ander uitbetalingsmoment wordt vastgesteld.
8. Indien de resultaatbeloning van het semi collectieve deel een uitkering genereert van 4% zal voor de medewerker waarvan de uitkering de grens van € 1.380 onderschrijdt voornoemd bedrag als een minimum gelden. Bij lagere uitkering wordt voor voornoemde medewerkers naar rato van de grens het minimum vastgesteld.
9. Het minimumbedrag zal worden geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen.

HOOFDSTUK V - ARBEIDSVORWAARDEN | AFWEZIGHEID

Artikel 30 - Omschrijvingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

Artikel 31 - Arbeidsongeschiktheid

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Voor de medewerker die om medische redenen zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, opgenomen in bijlage 5, van toepassing.

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

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

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

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

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

Wet Verbetering Poortwachter

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

Artikel 32 - Bijzonder verlof

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

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

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

- i. 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- j. 2 dagen of diensten bij bevalling van zijn echtgenote als kraamverlof;
- k. 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- l. 2 dagen of diensten bij een door de werkgever opgelegde verhuizing.

3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste een week van tevoren is ingediend. Partijen zullen bij nadere overeenkomst bepalen of de salarisderiving, als gevolg van deze afwezigheid, wel of niet door de werkgever zal worden vergoed.

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

5. De werkgever zal in het kader van de Wet financiering loopbaanonderbreking, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, toestemming verlenen voor het opnemen van onbetaald verlof om redenen van zorg of educatie voor de periode van maximaal 1 jaar. Gedurende deze periode zal de opbouw van (pre)pensioen en de betaling van de premies doorgang vinden voor rekening van de werknemer.

Artikel 33 - Scholing en vorming

1. Bij- en nascholing

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

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

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

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

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

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

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

2a. Vorming

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

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

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

2b. Vakopleiding

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

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

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

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

3. Omscholing

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

Artikel 34 - Partieel leerplichtigen

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

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

Artikel 35 - Vakantie

1. Vakantierechten

a. Voor alle medewerkers met uitzondering van de medewerkers werkzaam in de volcontinuïdient is de basisvakantie 23 dagen per vakantiejaar.

Voor werknemers in de volcontinuïdient is de basisvakantie 21 dagen per vakantiejaar. Werknemers beneden de 18 jaar ontvangen naast de basisvakantie drie werkdagen extra.

b. Werknemers in de onderstaande leeftijd categorieën hebben per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie:

- 40 t/m 44 jaar: 1 dag
- 45 t/m 49 jaar: 2 dagen
- 50 t/m 54 jaar: 3 dagen
- 55 t/m 59 jaar: 4 dagen
- 60 t/m 61 jaar: 5 dagen

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

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

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

2. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

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

b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 635 lid 3 BW en onverminderd het bepaalde in art. 635 lid 4 BW.

3. Opname vakantiedagen

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

b. De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

4. Bedrijfsvakantie

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

b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, waarop de werknemer wegens gehele of gedeeltelijke stopzetting van de fabriek of sluiting van het kantoor zijn werk gedurende een gehele dag of dienst niet zou hebben verricht, onder toekenning van vergoeding voor de salarisderiving, dan zal de feestdag niet als vakantiedag worden aangemerkt. Lid 4.b geldt niet voor werknemers in de volcontinuïdient.

5. *Godsdienstige feestdagen*

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

6. *Ziekte tijdens vakantie*

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

7. *Bijzonder verlof en vakantie*

Indien een (niet)voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 33 lid 2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

8. *Verjaring*

Hiervoor worden de wettelijke bepalingen gehanteerd.

Artikel 36 - Verlof

1. *Algemeen*

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

Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 634 en volgende van het BW. Onder 'dagen' wordt tevens verstaan: 'diensten'.

2. *Verlofjaar*

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

3. *Verlofrecht*

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

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

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

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

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

6. *Opnemen van verlofrechten*

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

7. *Collectieve verlofdagen*

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

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

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

8. *Kopen van verlofdagen*

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 10 verlofdagen bijkopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
- b. Voor elke verlofdag die men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- c. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: $1,08 \times (0,61\%$ van het maandinkomen).
- d. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.

9. *Verkopen van verlofdagen*

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

10. *Verlofrechten bij ziekte*

Onverminderd het bepaalde in lid 11

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

11. *Verjaring*

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

12. *Nadere regelgeving*

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

HOOFDSTUK VI - OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE BEPALINGEN

Artikel 37 - Optieregeling

In het bedrijf bestaat een optieregeling. Het reglement en de brochure zijn opgenomen op de Intranetsite van de afdeling P&O. Wijzigingen in de regeling zullen in overleg met de Vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 38

Gereserveerd

Artikel 39 - Ziektekostenverzekering

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

Artikel 40 - Tijdelijke Ouderenregeling

Algemeen

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

Doel

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

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

Doelgroep

Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal vier jaar voorafgaande aan uittreding met gebruikmaking van prepensioen of ouderdomspensioen. Een medewerker kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.

Behandeling van aanvragen

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

Verkorting van de arbeidsduur

Omvang van de arbeidsduurverkorting

Indien de medewerker vanuit zijn contractuele verlofrechten zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. Periodieke opname van vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

TOR in continudienst

Zoals hierboven is aangegeven bedraagt de maximale omvang 10% van de overeengekomen arbeidsduur. In continudienst komt dit neer op 174 uur ofwel 21 gehele dagen (plus afgerond 6 uur) op jaarbasis. De periodiciteit van maximaal twee weken kan bij de praktische invulling bij cd'ers

enigszins problematisch zijn. Waar het om gaat is dat de 21 dagen bij volledige deelname in beginsel over het kalenderjaar en over de dienstsoorten worden gespreid volgens een vast patroon. De door de medewerker in te leveren dagen kunnen worden aangewend vanuit het normale saldo vakantie / verlof alsmede via extra kooldagen (max. 10) en omzetting van feestdagtoeslag en tijd. Het TOR verlof dat door de medewerker wordt "ingelegd" wordt voor eenzelfde deel door de werkgever toegekend, dus max. 42 dagen totaal op jaarbasis.

Arbeidspatroon

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

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

Rekening courant

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

Arbeidsvoorwaarden

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

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

Slotbepaling

Deze regeling is in werking getreden op 1 januari 2006 en heeft dezelfde einddatum als de geldende CAO.

Aldus overeengekomen en in vijfvoud getekend.

Emmen, 29 maart 2007

DSM Engineering Plastics (Emmen) BV

FNV Bondgenoten

CNV BedrijvenBond

VHP DSM

BIJLAGE 1 - OVERZICHT FUNCTIES EN INDELINGEN

FUNCTIE	SCHAAL
MEDEW. SECRETARIEEL SUPPORT	2
ADM. MEDEWERKER P&O	2
MEDEW. FASC. DIENST	2
MEDEW. INPAKKEN PA 6	2
MEDEW. PROD. ADM. COMP.	2
MEDEWERKER COMPOUND	2
ADM. MEDEW. PACK. & SUPP.	2
COLORIST	3
DISCO A OPERATOR	3
MAG.BEH.TECH. MAT.	3
OPERATOR COMPOUND	3
OPERATOR PACKAGING & SUPPORT COMP.	3
ADMIN. MEDEW. SHE	3
AR OPERATOR COMPOUND	4
SECRETARESSE	4
TECHN. ADM.	4
VELDOPERATOR	4
TECHNISCH SPECIALIST	5
AREA MONTEUR	5
ALLROUND MONTEUR	5
ASS. KLEURSPECIAL.	5
COMPLAINT PROCESSOR LOG.	5
DISCO B OPERATOR	5
DISCO B OPERATOR PROJECTEN	5
EMPLOYEE SITE CONTROL	5
INKOOP SUPPORT MRO	5
LABORANT B	5
MAG. BEHEERDER MRO	5
MEETKAMER OPERATOR	5
BEH. ZORGSYST.	6
DOCUMENTBEH. PA 6	6
MAINTENANCE PLANNER	6
HOOFDINSTRUKTEUR	6
HRM SUPPORT	6
DETAILED SCHEDULER	6
SHE SUPPORT MEDEW.	6
SR. COLORIST	6
TEAMLEIDER DAGDIENST COMPOUND	6
WERKVOORBEREIDER LOG.	6
WERKVOORBEREIDER TD	6
CHEF FASC. DIENST	7
PROJECT ENGINEER	7
TEAMLEIDER UITVOERING / TOEZICHTH.	7
INKOPER MRO	7
SALES COORDINATOR	7
SUPPLY COÖRDINATOR	7
TEAMLEIDER CONTINUDIENST	7

BIJLAGE 1 - OVERZICHT FUNCTIES EN INDELINGEN (vervolg)

FUNCTIE	SCHAAL
CHEF FINISHING PA 6	8
CHEF PACKAGING & SUPPORT COMPOUND	8
MAINTEN. ENGINEER DCS/SCS	8
SHE OFFICER	8
MPS	8
Sr. MPS	8
SUPERVISOR	8
TECHNOLOOG	8
TL. BEDRIJFSB./PROJ. MNGR SMALL PROJ.	8
BUSINESS PROCESS ENGINEER	8
RELIABILITY ENGINEER EPD	9
HR OFFICER	9
KLEURSPECIALIST	9
PROD. DEVEL. ENGINEER	9
SR. TECHNOLOOG	9
PLANTCONTROLLER	9
PROGRAM MANAGER SHE	9
MAINT. MNGR / REL. ENG. PA-6	10

BIJLAGE 2 - SUBSIDIES EUROPEES SOCIAAL FONDS

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

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

Vanaf 1-1-2005

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

BIJLAGE 4 - SALARISSCHEMA

Schema per 01-04-2006

		ORBA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min.		1705	1723	1777	1853	1968	2149	2408	2712	3057	3433
max.		2006	2052	2142	2301	2522	2845	3298	3847	4495	5239
stap		40	41	43	47	51	57	66	96	113	131
Min. aanloopschaal		853	1034	1244	1482	1770	0	0	0	0	0

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE 4 – SALARISSCHEMA (vervolg)

Schema per 01-06-2007

		ORBA									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
min.		173 9	1758	1813	189 1	200 8	2192	245 7	276 7	311 9	3502
max.		204 7	2094	2185	234 8	257 3	2902	336 3	392 4	458 5	5344
stap		41	42	44	48	52	58	67	98	115	134
Min. aanloopschaal		870	1055	1269	151 2	180 5	0	0	0	0	0

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE 5 - COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1 - Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van de dienstroostertoeslag als bedoeld in artikel 23;
 - c. de eventuele beloning voor consignatie als bedoeld in artikel 25 lid 7 indien die meer bedraagt dan 4% van het jaarsalaris
 - d. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 16.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het salaris als bedoeld in artikel 20;
 - de dienstroostertoeslag als bedoeld in artikel 23;
 - de eventuele beloning voor consignatie als bedoeld in artikel 25 lid 7 indien die meer bedraagt dan 4% van het jaarsalaris;
 - de uitkering ingevolge de WIA.
 Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantietoeslag.
5. De dienstroostertoeslag en beloning voor consignatie worden slechts tot het vroegere inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag of beloning gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 - De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 3 - De afkoop-/afbouw-regeling

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

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

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

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

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

Artikel 4 - Overgangsregelingen

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

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

3. De medewerkers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 20 lid 8 en artikel 23 lid 4 van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

Artikel 5 - Inwerkingtreding

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

BIJLAGE 6 – PROTOCOL (Looptijd 01.04.2006 t/m 31.05.2008)

1. Resultaatafhankelijke uitkering

Bij DSM Engineering Plastics Emmen BV is in verband met de goede financiële resultaten van DSM NV over het jaar 2005 de Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) van 2,7% opgeplust met een eenmalige uitkering van 2,3% uit te betalen in december 2006.

DSM Limburg bv is bereid om bij vergelijkbaar goede resultaten over het boekjaar 2006 met een positieve houding in april 2007 met vakorganisaties te bespreken of dat aanleiding is een extra eenmalige uitkering toe te kennen.

DSM Engineering Plastics Emmen BV zal zich conformeren aan de uitkomsten van dit overleg. Verder zal in de aanloop naar de onderhandelingen in 2008 het geheel van de Resultaatafhankelijke Uitkering en de Personeelsoptieregeling op zijn merites worden gezien.

2. Performance Afhankelijke uitkering (PAU)

Met ingang van 1 januari 2008 wordt de PAU afgeschaft. De (geld)waarde van de PAU wordt ondergebracht in een regeling Resultaatbeloning en in de CAO opgenomen.

De doelstelling die partijen hebben geformuleerd voor de regeling Resultaatbeloning is om jaarlijks een gemiddelde realisatie van 80% te genereren.

In relatie met de afschaffing van de PAU zal over 2007 in de maand waarin de PAU tot uitkering (februari 2008) komt een eenmalige uitkering worden betaald van 2% over 12,96 keer het maandinkomen van de maand december 2007.

3. Employability

De uitwerking van de CAO-afspraken 2005-2006 met betrekking tot de pilot EVC in de productie in het kader van employability is besproken met de ondernemingsraad en vakorganisaties. Dit EVC-project zal worden voortgezet. Daarnaast zal de pilot EVC verder worden uitgerold binnen de organisatie. De wijze waarop de uitrol zal plaatsvinden zal worden besproken met de ondernemingsraad.

4. Levensfasebeleid

Er zal in samenspraak met de Ondernemingsraad een plan van aanpak worden opgesteld om, met ondersteuning van het instrument 'leeftijdsspiegel' van de AWWN, te zien hoe er omkeerbaarheid kan worden aangebracht in de vergrijzingsproblematiek.

5. Sociale Innovatie

DSM is als wereldwijd opererende onderneming verwickeld in een voortdurende mondiale concurrentiestrijd. Waar concurrenten in andere landen en werelddelen in vergelijking met West-Europa, door een substantieel lager loonkostenniveau, een groot voordeel hebben, moeten bedrijven in West-Europa het vooral hebben van een hoge en doorlopend toenemende productiviteit. Hiervoor is een scala aan maatregelen nodig of gewenst, waarvoor ook de politiek en maatschappelijke organisaties hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

Binnen ondernemingen, en dus ook bij DSM Emmen, dient continue productiviteitsverbetering te worden verzekerd door steeds 'slimmer te werken', ofwel door "Sociale Innovatie". Onvoldoende productiviteitsgroei zal zonder twijfel leiden tot verlies van werkgelegenheid. Hier ligt dan ook een gemeenschappelijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen van de daarin werkzame medewerkers en hun vertegenwoordigers. De afgelopen jaren zijn op diverse terreinen organisatorische en arbeidsvoorwaardelijke veranderingen tot stand gebracht, die een bijdrage leveren aan de noodzakelijke productiviteitsverbetering.

Ook in de CAO voor het tijdvak 2006 – 2008 zijn bijvoorbeeld op het vlak van Erkenning Verworven Competenties en Levensfasebeleid afspraken gemaakt die onder de vlag van Sociale Innovatie een positieve bijdrage leveren en die 'sociaal innovatieve' kansen bieden.

Partijen zullen, zich bewust zijnde van hun gemeenschappelijk belang en gezamenlijke verantwoordelijkheid, initiatieven ontwikkelen om aan Sociale Innovatie vorm en inhoud te geven, en de komende jaren hiervan een doorlopend aandachts- en actiepunt maken.

Hierbij zal tevens worden gezien of het bieden van meer keuzemogelijkheden aan medewerkers een bijdrage kan leveren aan Sociale Innovatie.

7. Vitalisering

In samenhang hiermee zal uit oogpunt van preventie van gezondheidsklachten en het langer inzetbaar blijven binnen de ondernemingen van DSM worden bezien op welke wijze een gezonde leefstijl kan worden bevorderd.

8. Bedrijfsfitness

De werkgeversbijdrage aan de contributie in het kader van bedrijfsfitness wordt verhoogd van 30% naar 50%. Deze wijziging wordt opgenomen in de bedrijfsregeling.

9. Arbeidsongeschiktheid

Op DSM Nederland niveau zijn afspraken gemaakt met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en de WIA. Deze afspraken zijn onverkort op DSM Engineering Plastics Emmen BV van toepassing.

10. Arbeidsduur/Arbeidstijden

Inroosteren vaste momenten in roosters

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

11. Waarneming hogere functie

In afwijking van het gestelde in artikel 20 lid 11 van de CAO zal bij waarneming van een hogere functie de beloning per dienst worden gebaseerd op de naast hogere schaal. Deze afspraak vervalt, zodra door werkgever, in overleg met Ondernemingsraad is vastgesteld dat er een structurele oplossing is gerealiseerd met betrekking tot onderhavige problematiek.

12. Consignatietoelage

De problematiek met betrekking tot de belasting van de medewerkers die geconsigneerd zijn in het weekend zal door Bestuurder en Ondernemingsraad voor afloop van het eerste kwartaal (1 april 2007) in gezamenlijkheid worden onderzocht. Indien de uitkomsten van dit onderzoek aanvullende afspraken noodzakelijk maken zullen adequate oplossingen worden gerealiseerd.

13. Protocol Internationale Solidariteit

De werkgever betaalt gedurende de looptijd van de CAO éénmalig een bedrag van in totaal € 5.000 op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties.