

INDEX	<i>blz.</i>
PROTOCOLAFSPRAKEN	4
HOOFDSTUK I - ALGEMEEN	8
Artikel 1 Looptijd	8
Artikel 1a Bekendmaking cao	8
Artikel 2 Definities	8
HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND	9
Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst	9
Artikel 4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9
Artikel 5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	9
Artikel 6 Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd	9
Artikel 7 Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	9
Artikel 8 Beëindiging wegens dringende redenen medewerker	10
Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker	10
Artikel 9 Verplichting medewerker	10
Artikel 10 Plaatsing van de medewerker	10
Artikel 11 Vacaturevervulling	10
Artikel 12 Geheimhouding	11
Artikel 13 Uitvinding en octrooi	11
Artikel 14 Nevenactiviteiten	12
Artikel 15 Concurrentiebeding	12
Paragraaf 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen ..	12
Artikel 16 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	12
Artikel 17 Disciplinaire maatregelen	13
HOOFDSTUK III - BELONING	14
Paragraaf 1 - De salarissystematiek	14
Artikel 18 Salarisschalen	14
Artikel 19 Meritsystematiek van individuele salarisverhoging	14
Artikel 20 Salarisschaal minimumloon in kader van Participatiewet	15
Artikel 21 Algemene aanpassing van de salarissen	15
Paragraaf 2 - Jaaruitkering	15
Artikel 22 Aanspraak op jaaruitkering	15
Artikel 23 Betaling van de jaaruitkering	16
Paragraaf 3 – Resultaatafhankelijke beloning	16
Artikel 24 Resultaatbeloning	16

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd	17
Artikel 25 Toeslag voor ploegendienst.....	17
Artikel 26 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	17
Artikel 27 Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt	17
Artikel 28 Toeslag langdurig waarnemen hogere functie	17
Artikel 29 Toeslag voor wachtdienst	18
Artikel 30 Toeslag voor werken op bijzondere uren	18
Artikel 31 Toeslag voor overwerk	18
Artikel 32 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf.....	19
Artikel 33 Tegemoetkoming in individuele gevallen.....	19
Paragraaf 5 - Algemene bepalingen	19
Artikel 34 Uitbetaling	19
Artikel 35 Vermindering maandinkomen.....	20
HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR	21
Artikel 36 Arbeidsduur.....	21
Artikel 37 Brugdag	21
Artikel 38 Overwerk.....	21
Artikel 39 Vakantie	22
Artikel 40 Extra vrije tijd	23
Artikel 40A Aanwezigheidsbonus.....	24
Artikel 41 Aanwending contractueel vrijaf.....	24
Artikel 42 Overgangsregeling huidige rekening courant.....	26
Artikel 43 Buitengewoon verlof	26
Artikel 44 Duurzame inzetbaarheidsregeling	28
HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID	29
Artikel 45 Arbeidsongeschiktheid.....	29
Artikel 46 Verplaatsing om bedrijfsredenen	30
Artikel 47 Ziektekostenverzekering.....	30
Artikel 48 Pensioen	30
HOOFDSTUK VI - DEELTIJD	31
Artikel 49 Algemene bepaling	31
Artikel 50 Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	31
Artikel 51 Toeslagen en compensatie in vrije tijd	31
Artikel 52 Buitengewoon verlof en brugdag	32
Artikel 53 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	32
Artikel 54 Partieel leerplichtigen	32
HOOFDSTUK VII - DIVERSEN	33
Artikel 55 Opdracht extern organisatiebureau	33

Artikel 56	Fusie en reorganisatie	33
Artikel 57	Vakbondsoverleg	33
Artikel 58	Bedrijfsrechtspraak	33
Artikel 59	Vredesplicht	33
Artikel 60	Afwijking in individuele gevallen	34
Artikel 61	Leemtebepaling	34
Artikel 62	Subsidies	34
BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN		35
BIJLAGE 1A – SALARISSCHAAL MINIMUMLOON I.V.M. PARTICIPATIEWET		36
BIJLAGE 2 – JAARUITKERING		37
BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING		38
BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID⁴⁰		40
BIJLAGE 5 – ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN		43
BIJLAGE 6 – Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR)		51

PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

2. Inkomen / vergoedingen

De brutosalarissen en salarisschalen worden verhoogd met:

- 3,25% per 1 januari 2019
- 3,25% per 1 januari 2020

De berekening gebeurt steeds op het basisbrutosalaris van de maand voorafgaand aan de verhoging.

Individuele salarisaanpassing

Er wordt een nieuw systeem van individuele salarisverhoging (Merit) geïmplementeerd, op basis waarvan ook de jaarlijkse individuele salarisverhogingen berekend zullen worden. Artikel 19 van de cao betreffende de toepassing van de individuele jaarlijkse salarisaanpassing is in functie daarvan ook aangepast.

Er is een overgangsmaatregel gedefinieerd.

Deze overgangsmaatregel is van toepassing op medewerkers die tegelijkertijd voldoen aan onderstaande voorwaarden:

- Voor medewerkers in dienst op 01.07.2017
- Met minder dan 7 jaar anciënniteit
- Eigen salaris kleiner dan huidig perspectiefsalaris C-score (conform norm) van C-schaal

Bij het moment van individuele salarisverhoging (1/1) wordt het salaris op basis van het nieuwe salarissysteem vergeleken met het salaris van toepassing op basis van het huidige salarissysteem. Indien loon nieuwe systeem kleiner is dan loon huidig systeem wordt het verschil gecorrigeerd.

Deze check van het nieuwe vs. het huidige systeem wordt toegepast tot zolang;

- 7 jaar anciënniteit nog niet zijn bereikt op het moment van de individuele salarisverhoging (1/1)

Of (*)

- Het eigen salaris het huidig perspectiefsalaris C-score (conform norm) bereikt.

Om te vermijden dat de principiële discussie met betrekking tot het al dan niet in beschouwing nemen van de individuele merit-verhoging, ook de cao-gesprekken voor 2021/2022 zal bezwaren, zal hieromtrent in de loop van 2020 afstemming moeten plaatsvinden met de bonden.

BHV- vergoedingen

De BHV- vergoedingen zullen door Borealis worden geïndexeerd met de cao-loonstijgingen.

Reiskostenvergoeding en dienstreis

De reiskostenvergoeding wordt verhoogd naar € 0,14 / km. Borealis zal binnen de wettelijke mogelijkheden gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheid tot fiscale optimalisatie in de verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voortzetten.

Borealis zal een (huur)auto aan de medewerker ter beschikking stellen ingeval van dienstreizen in opdracht.

Borealis is bereid een aantal afspraken hierover op papier te zetten.

* afhankelijk welke situatie zich het eerst voordoet

WGA-premie

Borealis zal gedurende de looptijd van de cao de WGA-premie voor de medewerkers betalen, hoewel de onderneming daartoe wettelijk niet verplicht is.

Bijbetalingsregeling

De leeftijdsgrens in de bijbetalingsregeling zal weer meer in lijn gebracht worden met datum pensionering door de leeftijdsgrens voor volledige bijbetaling te verhogen naar AOW-leeftijd min 10 jaar.

Werkings sfeer

De huidige & toekomstige medewerkers in de Borealis graden 14 en hoger worden uit de werkings sfeer van de cao gehaald en de arbeidsvoorwaarden worden in lijn gebracht met het "One Company" Borealis groepsbeleid.

Tijdens de looptijd van deze cao zal er overleg plaatsvinden tussen Borealis, de vakbonden en betrokken medewerkers m.b.t. de intentie van Borealis om de graden 12 en 13 ook uit de werkings sfeer van de cao te halen.

3. Werkgelegenheid/ arbeidsmarkt**Werkgelegenheidsafpraak**

Borealis zal gedurende de looptijd van de cao – uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies – geen collectieve (vijf of meer), reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken. Indien in overleg met de vakbonden vastgesteld kan worden dat er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Borealis onmogelijk aan deze werkgelegenheidsafpraak gehouden kan worden, dan zal het met de sociale partners aanvullende maatregelen vaststellen en opvolgen waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd

Werkbegeleidingsplan

Het Werkbegeleidingsplan (WBP) zal worden voortgezet tot 1 januari 2021 onder de volgende voorwaarden:

- Het WBP eindigt van rechtswege op 31 december 2020.
- Het WBP heeft geen nawerking.
- Er vindt geen stapeling plaats van wettelijke regelingen (denk o.a. aan transitievergoeding), zodat de totale kosten voor werkgever nooit meer zullen zijn dan in het bestaande WPB.
- Borealis heeft analoog aan de overgangsregeling van DSM het WBP ge-update en naar de context van Borealis geschreven, waarbij het woord DSM vervangen is door Borealis en DSM eigen bepalingen die niet één op één overdraagbaar zijn naar Borealis zijn herschreven op de Borealis omgeving, zonder hierdoor afbreuk te doen aan de wezenlijke inhoud van deze bepalingen.
- Borealis en de Vakbonden hebben nog geen afspraken gemaakt over nieuwe kaders voor na 31 december 2020.
- Ter voorbereiding op het cao-overleg 2021/2022 zal Borealis in de loop van 2020 in overleg treden met de bonden teneinde ook voor de toekomst een voor beide partijen aanvaardbaar Werkbegeleidingsplan af te sluiten. Voor dit gemoderniseerd werkbegeleidingsplan zullen de op de Chemelot Site afgesloten plannen (cfr. DSM) als uitgangspunt dienen.

Werkgelegenheidsprojecten

De bijdrage zal door werkgever worden gecontinueerd.

Stageplaatsen

Het huidige aantal stage/afstudeerplaatsen van 2 zal gecontinueerd worden.

Participatiewet / Wajong

Gedurende de looptijd van deze cao worden 2 Wajong-werkplekken (25 uur per werkplek) ter beschikking gesteld 2 voor personen vallend onder de doelgroep van de Participatiewet.

Loyaliteitsbonus

Er zal een eenmalige uitkering van 500 EURO bruto bij een volledig dienstverband worden uitgekeerd met de salarisbetaling van December. Deeltijdwerkers krijgen een eenmalige uitkering naar omvang van hun dienstverband.

Duurzame Inzetbaarheid

In de vorige cao werden afspraken gemaakt omtrent 2 specifieke maatregelen:

1. Zelfroosteren
2. Duurzame inzetbaarheidsregeling

Zelfroosteren

Aangezien de verschillende partijen duidelijk signalen ontvangen hebben dat de bezetting dit niet ziet zitten, worden de afspraken die hierover in de vorige cao gemaakt werden, teniet gedaan.

Duurzame inzetbaarheidsregeling

In de vorige cao werd de TOR-regeling, die uitsluitend gericht was op de oudere populatie, omgevormd tot een evenwaardige Duurzame Inzetbaarheidsregeling, waarvan gebruik gemaakt kan worden gedurende de volledige loopbaan.

Partijen erkennen dat de DI regeling momenteel nog niet naar behoren werkt.

Door het uitvoeren van de aanbevelingen van de werkgroep "Duurzame Inzetbaarheid", bestaande uit een Chef van Dienst, Operators, en de afdeling HR, zal de in de vorige cao overeengekomen DI-regeling vanaf 1/1/2020, behoudens overmacht, onverkort toepasbaar zijn, oa door een intensifiëring van het opleidingstraject van de huidige mensen in opleiding, een maximale spreiding van DI over de verschillende ploegen, en sociaal correcte spelregels mbt het verdelen van DI-dagen over O-ploeg, M-ploeg en N-ploeg.

De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) is terug te vinden in bijlage 6. Vanaf 01/01/2018 houdt deze regeling op te bestaan, met uitzondering voor de medewerkers die gestart zijn met TOR voor die datum. Hun TOR-overeenkomst blijft gelden. De Post-TOR-regeling komt te vervallen per 01/01/2018 en deze wijziging zal als dusdanig ook aangepast worden in de lopende individuele TOR-overeenkomsten.

De Duurzame Inzetbaarheidsregeling komt hiervoor in de plaats en is terug te vinden in artikel 44.

Invulling 3e WW jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd met inachtneming van het SER-advies en de StvdA-aanbevelingen van december 2013, juli 2014, november 2015, maart 2016, juli 2016 en de nog te verwachten definitieve aanbevelingen van de StvdA. De volledige premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, komt voor rekening van de medewerker

4. Aanpassen cao aan gewijzigde wetgeving

Er zullen een aantal cao-artikelen aangepast worden waar dit vanwege nieuwe wetgeving noodzakelijk is.

In overleg met de bonden zullen een aantal cao-artikelen 'gemoderniseerd' worden.

Aldus overeengekomen oktober 2019 te Geleen

Partijen:

Borealis Plastomers B.V.

S. Caluwe

Synergo-vhp

F.Westerman

Vakbond ABW

R. van de Broek

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN**Artikel 1 Looptijd**

1. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op de medewerker (met uitsluiting van de medewerkers in Borealis graden 14 en hoger) en vallen onder de cao Borealis Plastomers B.V.

Artikel 1a Bekendmaking cao

De cao wordt aan de medewerkers bekend gemaakt; aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld.

Artikel 2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. de werkgever: Borealis Plastomers B.V., gevestigd te Geleen;
2. de vakbonden: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
3. de cao: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
4. de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Borealis Plastomers B.V.

N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze cao steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar'.

5. het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
 - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 18,
 - de toeslag voor ploegendienst (art. 25),
 - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 29),
 - de toeslag voor langdurig waarnemen hogere functie (art. 28)
 - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3),
 - de garantietoelage ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4) rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 44, lid 10;
6. de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
7. de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 26;
8. feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van Z.K.H. de Koning landelijk wordt gevierd;
9. Intern Overleg: de Ondernemingsraad Borealis Plastomers B.V., alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
10. continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt, dan wel de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld;
11. partner: degene die met de medewerker is gehuwd, een geregistreerd partnerschap of samenlevingsovereenkomst is aangegaan dan wel anderszins duurzaam met zijn / haarpartner samenwoont;
12. geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek;
13. jaarkomen: de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende Wajong en/of WIA-uitkering.

HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst

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

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden worden opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst. Bij een 4^e opeenvolgend contract voor bepaalde tijd, of als het laatste contract in de reeks de periode van 24 maanden overschrijdt, is er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.
2. Voor projecten mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.
3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd en stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
 - a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
 - b) drie maanden, voor de overige medewerkers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd en op de beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd, als bedoeld in artikel 6.

Artikel 6 Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Artikel 7 Beëindiging wegens dringende redenen werkgever

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

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

7. opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
8. de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 12 schendt.

Artikel 8 Beëindiging wegens dringende redenen medewerker

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

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

Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker**Artikel 9 Verplichting medewerker**

De medewerker is verplicht tijdens zijn dienst vervulling zijn arbeid in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken bij werkgever.

Artikel 10 Plaatsing van de medewerker

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de geldende regelingen, al die maatregelen te treffen die hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.
2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats die de werkgever wenselijk acht.
3. De werkgever is eveneens binnen de grenzen der redelijkheid bevoegd andere werkzaamheden - niet behorend tot het takenpakket van de medewerker - blijvend of tijdelijk aan de medewerker op te dragen. De op te dragen andere werkzaamheden moeten, in aanmerking nemend opleiding, beoordeling en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, als redelijkerwijze passend voor hem kunnen worden beschouwd.
4. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur.
5. De werkgever kan met de medewerker die buiten Borealis Plastomers B.V. wordt geplaatst, overeenkomen welke bepalingen van deze cao noodzakelijkerwijs aanpassing behoeven.

Artikel 11 Vacaturevervulling

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

2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in opengevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaatsverwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatieniveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

Artikel 12 Geheimhouding

1. De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:
 - De werkgever of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten, dan wel
 - ondernemingen, bedrijven of diensten waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht, dan wel
 - ondernemingen, bedrijven of diensten die voor de werkgever of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten werkzaamheden verrichten resp. hebben verricht, dan wel
 - ondernemingen, bedrijven of diensten waarmee de werkgever of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten een zakelijke en/of contractuele verhouding heeft.De medewerker zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is, voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.
2. De medewerker is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfs-eigendommen en alle niet zijn persoon betreffende bescheiden, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.
3. Wanneer de medewerker een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

Artikel 13 Uitvinding en octrooi

1. De medewerker is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van de werkgever en / of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de medewerker is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.
2. Voor zover de werkgever niet reeds van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de medewerker, indien de werkgever zulks wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de medewerker mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.

Toelichting

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

3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regelen vast te stellen.
4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.
5. Aan de medewerker in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis

aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt.

Artikel 14 Nevenactiviteiten

1. Het is de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 18, lid 1, 2e volzin, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.
3. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal niet worden gemaakt tegen het ontwikkelen van de in lid 1 bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakbonden of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.
4. De in lid 1 bedoelde toestemming zal alleen geweigerd worden en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal alleen gemaakt worden op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend; de verleende toestemming kan op zodanige gronden te allen tijde worden ingetrokken.

Artikel 15 Concurrentiebeding

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

Paragraaf 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen**Artikel 16 Schorsing voor onderzoek en/of beraad**

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 17 lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.
5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 17 Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:
 - a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zichzelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 8) vormen;
 - b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
 - c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld. Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.
2. Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:
 1. in geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:
 - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet;
 2. in geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten. Gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst gaat schorsing gepaard met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
 3. In geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.c:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten. Gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst gaat schorsing gepaard met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.
3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.
4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing bij de Commissie van Beroep ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.
5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 45.

HOOFDSTUK III - BELONING**Paragraaf 1 - De salarissystematiek****Artikel 18 Salarisschalen**

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.
2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de cao van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.
3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.
4. De salarisschalen bestaan uit een midpunt (100%) en een onder- (80%)- en bovengrens (120%):
5. De salarisschalen worden automatisch verhoogd met de collectieve cao-verhogingen. 2-jaarlijks worden de salarisschalen getoetst aan de markt (Nederlandse chemie). Indien de salarisschalen meer dan 3% hoger liggen dan de marktmediaan, worden de volgende collectieve cao-verhogingen niet toegepast op de salarisschalen totdat deze weer in lijn liggen met de markt.

Artikel 19 Meritsystematiek van individuele salarisverhoging

1. Per 1 januari van elk jaar wordt het individueel salaris aangepast overeenkomstig onderstaande tabel, afhankelijk van de beoordeling van functioneren over het voorafgaande jaar en salarispositie ten opzicht van het midpunt van de graad
 - De procentuele verhogingen worden berekend op het eigen salaris
 - De implementatie van de merit vindt plaats met de salarisuitbetaling van april, retroactief toegekend per 1 januari van datzelfde jaar

Salarispositie	80%-94%	95%-105%	106%-120%
Beoordelingsscore			
A	2,15%	1,25%	0,60%
B	1,65%	1,00%	0,50%
C	1,30%	0,75%	0,40%
D	0,60%	0,40%	0,00%
E	0,00%	0,00%	0,00%

2. Ter beoordeling van het functioneren wordt gebruik gemaakt van het Borealis beoordelingssysteem (myPDS – my Performance Development System). De beschrijving van dit systeem en procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.
3. Een medewerker die in dienst treedt na 30 september van enig jaar maakt geen aanspraak op merit per 1 januari van het daaropvolgende jaar
4. Bij afwezigheid (vb. langdurige ziekte) van meer dan 6 maanden in een kalenderjaar, wordt geen beoordelingsscore en dus ook geen salarisverhoging voor het functioneren van dat jaar toegekend. Ingeval van therapeutisch/aangepast werk voor minimaal 6 maanden wordt een default D-score toegekend.
5. Ingeval promotie wordt de salarisverhoging berekend conform de Borealis Group Promotion Operative Instruction.

Artikel 20 Salarisschaal minimumloon in kader van Participatiewet

1. Voor de medewerkers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal, naast de salarisschalen genoemd in artikel 18.
Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.
2. De medewerkers zoals bedoeld in lid 1 worden ingedeeld in de salarisschaal die opgenomen is in bijlage 1A.
Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en wordt de salarisschaal conform aangepast.

Artikel 21 Algemene aanpassing van de salarissen

De salarissen als bedoeld in artikel 18 worden met ingang van 1 januari 2019 met 3,25% en met ingang van 1 januari 2020 met 3,25% verhoogd.

De berekening vindt plaats op basis van het basis-brutomaandsalaris van de maand voorafgaand aan de verhoging.

Paragraaf 2 - Jaaruitkering**Artikel 22 Aanspraak op jaaruitkering**

1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op een jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag, verder te noemen jaaruitkering.
2. De uitkering bedraagt op jaarbasis 2 maal het maandinkomen, met een minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.
Ter zake van het in dit lid genoemde minimum is bepalend de leeftijd die de medewerker heeft bereikt in de maand voorafgaande aan die waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.
3. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder maandinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 lid 5, verhoogd met:
 - a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, lid 7.
 - b) De uitkering ingevolge de WAO en/of Wajong of de WIA.
4. Voor de hoogte van de uitkering is bepalend het inkomen van de maand, waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.
Indien over die maand geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.
5. De medewerker heeft naar evenredigheid - als vermeld in bijlage 2.B. - aanspraak op de jaaruitkering indien hij in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende 1 of meer maanden geen aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.
6. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker die uiterlijk op de 15e dag van enige kalendermaand in dienst is getreden, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht op de eerste dag van de volgende maand te zijn aangegaan.
7. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de 16e of een latere dag van enige kalendermaand, geacht die gehele maand in dienst te zijn geweest; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht met ingang van de eerste dag van de desbetreffende maand te zijn geëindigd.
8. De medewerker die tijdelijk in continudienst is geplaatst, ontvangt voor elke volledig verichte roostercyclus een aanvulling op de jaaruitkering. De aanvullende uitkering bedraagt per roostercyclus: 1/10,4 gedeelte van de som van de toeslag voor werken in continudienst en de gemiddelde feestdagvergoeding, te berekenen over 2 maal het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar.
9. Aan de medewerker die aanspraak heeft op de minimum jaaruitkering, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de aanvullende uitkering gedaan indien en voor zover zij uitgaat boven het verschil tussen het voor de medewerker geldende minimum als vermeld in

bijlage 2.A. en 2 maal het voor hem geldende maandinkomen. Wanneer niet gedurende het gehele jaar aanspraak op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte heeft bestaan wordt de uitkering berekend over het verschil tussen de evenredige delen van voornoemde bedragen.

10. Voor de toepassing van deze regeling wordt als een volledig verrichte roostercyclus mede beschouwd de ten minste voor de helft verrichte roostercyclus mits deze laatste onmiddellijk aansluit aan een volledig verrichte roostercyclus.
11. De in bijlage 2.A. genoemde bedragen worden, indien en zodra de salarissen een algemene verhoging ondergaan, verhoogd met hetzelfde percentage als dat van de bedoelde algemene verhoging van de salarissen.

Artikel 23 Betaling van de jaaruitkering

1. De in artikel 22 bedoelde jaaruitkering wordt in twee gedeelten betaald: in mei een eerste deel, gelijk aan 1 maandinkomen en in november daaropvolgend het tweede deel, gelijk aan 1 maandinkomen, met inachtneming van het minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.
2. De aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 22 lid 5 wordt tegelijk met de afrekening van het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar betaald.
3. Indien en voor zover de medewerker in mei van het betreffende kalenderjaar een vakantie-uitkering krachtens de WAO en/of Wajong of de WIA ontvangt, wordt het eerste deel van de uitkering als bedoeld in lid 1 hiermee verminderd. De vermindering als hiervoor bedoeld vindt plaats naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden waarover de medewerker in het betreffende kalenderjaar aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.
4. De betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 22 lid 4 vindt plaats zoals aangegeven in bijlage 2.C.
5. Bij uitdiensttreding vindt de verrekening van het in vergelijking met de verkregen aanspraak te veel of te weinig betaalde deel van de jaaruitkering plaats tegelijk met de laatste afrekening van het salaris. Voor de hoogte van het te verrekenen deel van het maandinkomen is bepalend het loon over de laatste maand waarover aanspraak bestaat op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

Paragraaf 3 – Resultaatafhankelijke beloning

Artikel 24 Resultaatbeloning

1. Het BIP (Borealis Incentive Bonus Plan) is een jaarlijks incentiveplan dat medewerkers beloont voor hun individuele prestaties en ook voor hun bijdrage aan het algehele zakelijk succes van Borealis.
2. Het BIP-recht hangt af van:
 - De doelstellingen van de Borealis Groep (Borealis overall), het team en/of de individuele performance;
 - Het jaarinkomen van de betreffende medewerker over de van toepassing zijnde periode;
 - De salarisschaal van de betreffende medewerker.
3. Er vindt geen 50% reductie van het finaal BIP-resultaat plaats in het geval van negatieve bedrijfsresultaten van Borealis group.
4. De volgende percentages worden gehanteerd:
 - Ondergrens (drempel percentage): 2% van het jaarinkomen
 - Target (doel percentage): 4% van het jaarinkomen
 - Bovengrens: 6% van het jaarinkomen
5. Voor alle medewerkers geldt een semicollectief locatie target gekoppeld aan doelen op locatieniveau. Dit semicollectieve locatie target zal ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd.
6. De mogelijkheid bestaat, op basis van een discretionaire managementbeslissing, de targetbeloning te verhogen met 1%. Deze verhoging is gekoppeld aan het Health, Safety & Environment (HSE) aandeel.
7. Incentive betalingen worden berekend na sluiting van het boekjaar en worden uitbetaald met het salaris van april.

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd**Artikel 25 Toeslag voor ploegendienst**

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:
 - continudienst: 31%;
 - 3-ploegendienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19%;
 - 2-ploegendienst (ochtend- middagdienst): 13%.Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.
2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.
3. Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk gehonoreerd.

Artikel 26 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:
 - a) voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
 - 1,75% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 1,50% voor de uren op de overige feestdagen;
 - b) voor de medewerker blijvend geplaatst in 2- of 3-ploegendienst:
 - 1,15% voor de uren op 1e Paas-, 1e Pinkster- en 1e Kerstdag en
 - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 lid 7.
- 2a. Indien een medewerker blijvend geplaatst in continudienst volgens dienstrooster op een feestdag zes uur of langer heeft gewerkt, wordt hem op zijn verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend, zo mogelijk te zijner keuze een dienst compenserend vrijgegeven, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Is op de bedoelde feestdag ten gevolge van dienstwijziging minder dan 6 uur arbeid verricht, dan wordt toch een dienst compenserend vrijgegeven.
- 2b. Indien de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

Artikel 27 Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt

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

Artikel 28 Toeslag langdurig waarnemen hogere functie

1. Een medewerker op C35 niveau die meer dan twee jaar een hogere functie waarneemt op C36 niveau en bezig is met de opleiding VAPRO C, ontvangt een tijdelijke toeslag voor het verschil tussen het basissalaris in schaal C35 en het basissalaris in schaal C36.
De toeslag is gelijk aan een bedrag ter grootte van 5 % van het midpoint van de huidige salarisschaal. Deze toeslag zal meegerekend worden voor de berekening van alle vaste en variabele looncomponenten. Op het moment dat de toeslag zoals bedoeld in dit artikel van toepassing is, vervalt de toeslag als bedoeld in artikel 27.

2. Op het moment dat de medewerker binnen 5 jaar na de start van de VAPRO C opleiding zijn diploma VAPRO C behaalt, wordt de tijdelijke toeslag voor het langdurig waarnemen hogere functie omgezet in een promotie naar C36. Als de medewerker het diploma VAPRO C niet binnen 5 jaar na de start van de opleiding behaalt, vervalt de toeslag.

Artikel 29 Toeslag voor wachtdienst

1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.
2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.
Deze toeslag bedraagt voor een wachtweek of voor een wachtweekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht, alsmede met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop wachtdienst wordt verricht.
3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag en de extra toeslag van 1% voor elke brugdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.
4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris.

Artikel 30 Toeslag voor werken op bijzondere uren

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlagdienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 38, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:
 - 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
 - 0,30% voor de uren op zaterdagen;
 - 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.
2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst) die in plaats van een volgens het voor hem geldende dienstrooster vastgestelde dienst een nachtdienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren van deze nachtdienst de toeslag als bedoeld in lid 1.

Artikel 31 Toeslag voor overwerk

- 1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze
 - een toeslag, of
 - een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.
- 1b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.
- 1c. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit - zulks naar het oordeel van de werkgever - toelaten en kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker worden opgenomen in de periode van 13 weken volgende op de week waarin het overwerk werd verricht.
- 2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:
 - 1,75% op de 1ste Paas-, 1ste Pinkster- en 1ste Kerstdag;
 - 1,50% op de overige feestdagen en zondagen;
 - 0,90% op overige dagen.

Voor overwerk, door een medewerker blijvend geplaatst in continudienst verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, worden de percentages met 0,10 verhoogd. Indien compenserend vrij wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

- 2b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoerstechnische redenen zijn eerstvolgende normale dienst niet of niet volledig kan verrichten, ontvangt hij voor dit overwerk compenserend vrij.
3. Ten aanzien van de betaling wordt de duur van het overwerk afgerond op uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond. Wanneer de medewerker op één dag meer dan één keer overwerk heeft verricht, wordt dat overwerk samengevoegd alvorens afronding plaatsvindt.
4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt indien per kalenderjaar meer dan drie diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115,-. Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.

Artikel 32 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf

1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris indien hij
 - a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
 - b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.
2. Het gestelde in lid 1 is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

Artikel 33 Tegemoetkoming in individuele gevallen

Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 24 tot en met 32 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

Medewerkers in de bezetting waarvan de werkgever van mening is dat het salaris niet in lijn is met collega's met vergelijkbaar opleidingsniveau, leeftijd ervaring en prestatieniveau en zonder dat hier een goede verklaring voor is, zullen een individuele tegemoetkoming krijgen.

Vapro C-toeslag bij afstuderen

Met ingang van 1 januari 2019 zal er een VAPRO C-toeslag toegekend worden bij medewerkers in C35 die hun VAPRO C-diploma behalen op het moment dat ze reeds in dienst zijn bij Borealis. De opleiding moet beëindigd worden binnen de normaal vooropgestelde opleidingsduur + 1 jaar.

Het bruto maandsalaris zal verhoogd worden met 200EURO bruto vanaf de maand volgend op het behalen van het diploma.

Paragraaf 5 - Algemene bepalingen

Artikel 34 Uitbetaling

Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 lid 5 over de desbetreffende maand. Bij de uitbetaling van het maandinkomen in de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 35 Vermindering maandinkomen

1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
 - contractueel vrijaf (artikel 41);
 - buitengewoon verlof (artikel 43);
 - compenserend vrij (artikelen 26 en 31);
 - vrijaf op een feestdag (artikel 2, lid 8) en
 - brugdag of compenserend vrij als bedoeld in artikel 37 lid 3;
 - nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot de werkgever alsmede verzuim wegens overmacht.
2. De vermindering van het maandinkomen geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal mogelijk volgens dienstrooster te werken diensten.

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

Artikel 36 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek.
Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.
3. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 5.

Artikel 37 Brugdag

1. Voor de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt 24 december indien deze dag valt op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, beschouwd als een brugdag. Indien 24 december valt op een zaterdag of op een zondag, geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als brugdag.
2. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt op een brugdag als regel vrijaf gegeven voor de dienst die volgens zijn dienstrooster aanvangt op die brugdag.
3. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht, die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrijgegeven naar evenredigheid.
Aan de medewerker die op een brugdag een rustdag volgens dienstrooster heeft, wordt op een andere dag een dienst compenserend vrijgegeven.
Compenserend vrij zal - zo veel mogelijk ter keuze van de medewerker - liggen op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, in beginsel in de periode van 13 weken daaropvolgend.
4. Werk verricht op een brugdag wordt beschouwd als overwerk, indien en voorzover het aantal normaal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

Artikel 38 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
2. Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.
3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.
4. De medewerker van 55 jaar en ouder kan als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werkgever zal zonedig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

Artikel 39 Vakantie**39.a. Vakantie-uren**

- 39.a.1. De medewerker heeft recht op 160 wettelijke vakantie-uren met behoud van maandinkomen.
- 39.a.2. De vakantie wordt verhoogd met bovenwettelijke uren:

Bij een leeftijd van < 18 jaar	:	8 uren
bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	16 uren
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	24 uren
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	32 uren
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	40 uren
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	48 uren
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	56 uren
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	64 uren
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	72 uren
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	80 uren
bij een leeftijd van 61 jaar	:	88 uren
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	96 uren
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:	104 uren

De omvang van de vakantie-uren per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt.

- 39.a.3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden.
- Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegerekend, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, dan wel op de, volgens zijn dienstrooster, eerst mogelijke werkdag van die maand, in dienst is getreden.

39.b. Opname vakantie-uren

Voor opname van vakantie-uren zie artikel 41 Aanwending Contractueel Vrijaf.

39.c. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

- 39.c.1. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie-uren met een twaalfde verminderd.
- 39.c.2. De medewerker bouwt vakantie-uren:
- als bedoeld in artikel 39.a.1 op indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
 - als bedoeld in 39.a.2 uitsluitend over het tijdvak van de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid op, tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.
- 39.c.3. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld in 39.c.1 onverkort plaats.

39.d. Vakantie-uren bij einde dienstverband

- 39.d.1. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt om andere redenen dan bedoeld in artikel 8 van de cao, heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in dat jaar heeft geduurd. De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.
- 39.d.2. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantie.

39.d.3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW vervallen vakantie-uren als bedoeld in artikel 39.a.1 en artikel 39.a.2 niet. Het bepaalde in artikel 7: 642 BW is onverminderd van toepassing zowel met betrekking tot de vakantie-uren als bedoeld in artikel 39.a.1 als in artikel 39.a.2.

39.e. Verjaring

De wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.

Artikel 40 Extra vrije tijd

1. De omvang van de EVT-regeling en de aanwezigheidsbonus worden voortgezet voor de duur van de cao.
2. De medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continuïdient, heeft recht op extra vrije tijd, waarvan de omvang wordt bepaald deels onafhankelijk van de gewerkte tijd, deels afhankelijk van de gewerkte tijd; de omvang van de extra vrije tijd verschilt naar gelang de soort dienst en de bezwarende werkomstandigheden.
- 3a. De extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, bedraagt per kalenderjaar 10 diensten.
- 3b. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal diensten extra vrije tijd als bedoeld in letter a, dat wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.
- 4a. Voor het bepalen van de extra vrije tijd op basis van de gewerkte tijd per kalenderjaar wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de extra vrije tijd ten behoeve van de omvang van de extra vrije tijd in het daaropvolgend kalenderjaar.
De norm bedraagt
 - voor de medewerkers blijvend geplaatst in een rooster waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer geldt: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 17;
 - voor de overige medewerkers: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 15.
- 4b. Indien de gewerkte tijd de in letter a. bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, de extra vrije tijd per die datum voor het daaropvolgende kalenderjaar vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen.
- 4c. Bij de medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt, wordt de norm voor de opbouw van extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, over het jaar van indiensttreding bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband in dat jaar.
- 5a. Onder gewerkte tijd wordt verstaan de gewerkte tijd volgens het geldende dienstrooster.
- 5b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht wegens:
 - extra vrije tijd als bedoeld in dit artikel;
 - vakantie, als bedoeld in artikel 39;
 - afwezigheid leidend tot een negatief saldo op de rekening courant, als bedoeld in artikel 41 lid 8, letter a
 - een feestdag, als bedoeld in artikel 2, lid 8.;
 - brugdag, als bedoeld in artikel 37;
 - buitengewoon verlof wegens huwelijk/partnerregistratie, bevalling, dienstjubileum, partnerschapsjubileum, overlijden en begrafenissen, verhuizing in het belang van de werkgever, Koninklijke Onderscheiding, het als getuige of deskundige optreden bij een gerechtelijke instantie, of vakbondsactiviteiten, zoals vermeld in artikel 43;
 - buitengewoon verlof t.b.v. deelname aan een opleiding, indien en voor zover toegestaan krachtens het geldende opleidingsbeleid;
 - compenserend vrij voor het werken op een feestdag, als bedoeld in artikel 26, lid 2;
 - compenserend vrij in verband met een brugdag als bedoeld in artikel 37 lid 3;
 - compenserend vrij voor verricht overwerk, als bedoeld in artikel 31;
 - verplicht en vrijwillig medisch onderzoek door de Arbodienst;
 - afwezigheid als gevolg van zwangerschapsverlof/bevallingsverlof;
 - afwezigheid ingevolge schorsing voor onderzoek en/of beraad indien artikel 17, lid 5 van toepassing is;
 - verplicht opkomen voor herhalingsoefeningen militaire dienst;

- arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag c.q. een brugdag;
 - nader door de werkgever vast te stellen redenen.
- 5c. Voor de berekening van de gewerkte tijd wordt een half uur of meer tot een geheel uur afgerond en wordt minder dan een half uur verwaarloosd. Gelijksoortig verzuim binnen een dienst volgens dienstrooster wordt eerst opgeteld alvorens afronding plaats heeft.
- 5d. Indien als gevolg van jaaroverschrijdend* ziekteverzuim gedurende twee opeenvolgende kalenderjaren geen opbouw van extra vrije tijd zou plaatsvinden - althans indien en voorzover de in lid 4 sub a genoemde norm niet (reeds) door ander verzuim is/wordt overtroffen -, blijft het gedeelte van het ziekteverzuim dat in het tweede jaar valt, voor de opbouw van extra vrije tijd buiten beschouwing.
In dit artikel wordt met aansluitend en volledig verzuimen wegens ziekte gelijkgesteld de periode van re-integratie die aansluit op en gerelateerd is aan voornoemd ziekteverzuim
- 5e. Ingeval van ouderschapsverlof wordt ten aanzien van extra vrije tijd artikel 51 analoog toegepast.
- 5f. Een uur verzuim is voor de medewerker gelijk aan 0,125 dienst volgens dienstrooster met dien verstande dat de uitkomst voor een gehele dienst nooit groter zal zijn dan 1.

Artikel 40A Aanwezigheidsbonus

1. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, heeft geen aanspraak op Extra Vrije Tijd als bedoeld in artikel 40, doch op een aanwezigheidsbonus. De omvang hiervan is afhankelijk van de gewerkte tijd.
- 2a. Voor het bepalen van de aanwezigheidsbonus wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de omvang van deze bonus in het daaropvolgend kalenderjaar.
De norm bedraagt het aantal diensten volgens het basisrooster, minus 15.
- 2b. Indien de gewerkte tijd de in letter a bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, de aanwezigheidsbonus per die datum vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen.
Voor iedere dienst waarmee de norm wordt overtroffen bedraagt de aanwezigheidsbonus $1/15 \times 5,7\% \times 14$ maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag.
Het bepaalde in artikel 40 lid 4 sub c is van overeenkomstige toepassing.
De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.
- 3a. Onder gewerkte tijd wordt verstaan de gewerkte tijd volgens het basisrooster.
- 3b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd als omschreven in lid 5 sub b van artikel 40, behoudens arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag.
- 3c. Het bepaalde in artikel 40 lid 5 sub c tot en met f is van overeenkomstige toepassing.
4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan vanaf 2021 (dagen opgebouwd in 2020) tot maximaal 10 (i.p.v. 7) diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in 'Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen' (DIEG).

Artikel 41 Aanwending contractueel vrijaf

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan vakantie en extra vrije tijd.
- 2a. Vakantie wordt opgenomen in tijd, tenzij dit bij uitzondering vanwege bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende dagen worden overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
- 2b. Met betrekking tot de extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de medewerker de keuze of hij de desbetreffende dagen wil opnemen in tijd.
- 2c. Met betrekking tot de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de werkgever gerelateerd aan de bedrijfsomstandigheden de keuze of hij de desbetreffende dagen wil doen opnemen in tijd.
- 2d. Medewerkers hebben de mogelijkheid om afhankelijke EVT dagen, c.q. de vrije diensten die voortkomen uit het omzetten van de aanwezigheidsbonus - naar "Duurzame

* Degenen die minimaal 15 werkdagen voor 31 december van enige kalenderjaar (t=0) aansluiting en volledig verzuimen wegens ziekte en **aansluitend en volledig** de eerste 15 werkdagen van het daaropvolgende kalenderjaar (t+1) eveneens verzuimen wegens ziekte, wordt in beginsel 15 EVT dagen voor het kalenderjaar t+1 toegekend in kalenderjaar t+2

Inzetbaarheidsdagen Eigen” om te zetten of te laten uitbetalen. De afhankelijke EVT wordt in een budget uitgedrukt, weergegeven in geld of in dagen.

Aan het begin van het jaar wordt de verlofplanning gemaakt en geven medewerkers aan welk deel van het budget zij aan het verlofsaldo voor dat jaar willen toevoegen. De medewerker kan voor de rest van het budget gedurende het jaar de bestedingsdoel-einden bepalen, zoals fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets, “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen” of uitbetaling.

Indien aan het eind van het jaar verlofdagen over zijn, dan kunnen deze blijven staan als “overgeschreven verlof” tot een totaal maximum van 20 dagen rekening courant. Het resterende wordt uitbetaald, of op verzoek van de medewerker, in “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen” gezet. Uitzondering hierop vormen de wettelijke vakantiedagen; die blijven buiten het saldo “overgeschreven verlof”, worden (conform de wet) niet uitbetaald, maar verjaren na 5 jaar.

De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 8 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in vrije diensten. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 7 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen”. Medewerkers van 58 jaar en ouder kunnen de volledige aanwezigheidsbonus van maximaal 15 dagen inzetten voor TOR, de periode aansluitend aan TOR of “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen”.

2e. Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen (DIEG)

De spaarpot “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen” biedt de medewerkers de mogelijkheid om resterend verlof op te sparen en aan te wenden op enig moment in de loopbaan ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. In ‘DIEG’ kunnen 230 dagen worden gespaard (het momenteel fiscaal toegestane maximum min 20 dagen rekening courant) bij een fulltime dienstverband.

De modaliteiten m.b.t. de opname van deze DIEG-dagen zijn terug te vinden in de Duurzame Inzetbaarheidsregeling (artikel 44)

Het opgebouwde saldo in Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen, wordt alleen uitbetaald bij voortijdig overlijden, ontslag, indien opname niet meer mogelijk is vanwege langdurige c.q. ongeneeslijke ziekte en indien vanwege bedrijfsomstandigheden het opnemen niet mogelijk is geweest.

- 2f. Maximaal aantal dagen in rekening courant en “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen” Het saldo van de rekening courant en “Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen” kan gezamenlijk nooit meer zijn dan het fiscaal toegestane maximum van momenteel 250 dagen bij fulltime dienstverband.
- 2g. Desgewenst kunnen omtrent contractueel vrijaf individuele meerjarenafspraken worden gemaakt.
3. De bedrijfsleiding kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel - ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar. Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.
- 4a. Voorzover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, stelt de werkgever, zo veel mogelijk op basis van planning in het begin van het kalenderjaar en conform desbetreffende procedures, de vakantie als bedoeld in artikel 39 vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, en de periode(n) van het overige contractueel vrijaf na overleg met de medewerker en zo veel mogelijk rekening houdend met diens voorkeur.
- 4b. De medewerker wordt, desverlangd en wanneer de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten, in de gelegenheid gesteld zijn contractueel vrijaf zodanig op te nemen dat hij gedurende een kalenderjaar eenmaal drie opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
- 4c. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen. Indien de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De medewerker moet de aard en de omvang van die

- schade deugdelijk aantonen. De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de medewerker zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd medegedeeld.
- 4d. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of volle uren.
 5. In de jaren waarin 24 december de brugdag is zoals bedoeld in artikel 37 is de vrijdag na Hemelvaartsdag een dag collectief contractueel vrijaf.
 6. Wanneer de medewerker ten genoegen van de werkgever aantoont dat hij tijdens het contractueel vrijaf ziek is geweest dan wel aanspraak heeft op buitengewoon verlof, gelden de betrokken dagen niet als contractueel vrijaf.
 7. Indien aan het eind van het jaar de medewerker de extra vrije tijd niet in tijd heeft opgenomen heeft kunnen opnemen, kan hij de desbetreffende dagen bijschrijven op zijn rekening courant als 'overgeschreven verlof' tot een maximum van 20 dagen. Het resterende aantal dagen wordt uitbetaald of op verzoek van de medewerker in 'Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen' gezet.
De wettelijke vakantiedagen blijven buiten het saldo 'overgeschreven verlof'.
 - 8a. Op de rekening courant is een negatief saldo toegestaan van maximaal de omvang van de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, van één kalenderjaar.
 - 8b. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.
 9. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.
 10. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, lid 5.

Artikel 42 Overgangsregeling huidige rekening courant

De huidige rekening courant saldi van medewerkers kunnen naar keuze van de medewerker worden ingezet voor "Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen", tot een maximum van 230 dagen of uitbetaald worden. Een combinatie van beide is ook mogelijk. Het resterende saldo van de rekening courant dient te worden afgebouwd in een periode van 5 jaar tot maximaal 20 dagen op rekening courant (jaar 1: 60, jaar 2: 50, jaar 3: 40, jaar 4: 30, jaar 5: 20).

Artikel 43 Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:
 - a *Huwelijk/Partnerregistratie*
 - bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie:
 - totaal 5 dagen
 - bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster:
 - de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie
 - b *Adoptie/bevalling/geboorteverlof*
 - bij adoptie:
 - 2 dagen
 - kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - m.i.v. 1 juli 2020: nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.

- c *Dienstjubileum*
 - bij zijn 25-jarig dienstjubileum:
 - 2 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
 - bij zijn 40-jarig dienstjubileum:
 - 5 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
- d *Partnerschapjubileum*
 - bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig partnerschapjubileum:
 - 1 dag
 - bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig partnerschapjubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders:
 - 1 dag
- e *Overlijden en begrafenis*

bij het overlijden en begrafenis van

 - zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen
 - zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen
 - zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
 - de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
 - de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voorzover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
 - zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- f *Overige omstandigheden*
 - voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
 - voor het afleggen van daartoe door de Ondernemingsraad aangewezen examens ter afsluiting van in het belang van het bedrijf gevolgde studies:
 - gedurende het aantal dagen door de werkgever te bepalen
 - bij verhuizing - naar het oordeel van het bedrijf - als gevolg van indiensttreding:
 - 1 dag
 - bij verhuizing in het belang van het bedrijf:
 - ten hoogste 2 dagen
 - bij uitreiking koninklijke onderscheiding:
 - 1 dag
 - bij het getuigen voor de rechtbank:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
 - bij deelname vakbondsactiviteiten:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakbonden

- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
 - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd
- 2. Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

Artikel 44 Duurzame inzetbaarheidsregeling

De Duurzame Inzetbaarheidsregeling vervangt de Tijdelijke Ouderen Regeling per 01/01/2018 en is er op gericht de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen gedurende de gehele loopbaan.

1. In de opbouw van de Duurzame Inzetbaarheidsdagen wordt een onderscheid gemaakt door DI-dagen opgebouwd door de medewerker zelf (Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen) en DI-rechten ter beschikking gesteld door de werkgever (Duurzame Inzetbaarheidsdagen Borealis)
 - a. Duurzame Inzetbaarheidsdagen Eigen (DIEG): zie artikel 41.2.e
 - b. Duurzame Inzetbaarheidsdagen Borealis (DIB): de werkgever kent DI-rechten op de leeftijd van 55 jaar. 87,5 dagen (bij voltijdse tewerkstelling) voor medewerkers in continudienst en 104 dagen (bij voltijdse tewerkstelling) voor medewerkers in dagdienst. Indien niet opgenomen, worden deze DIB niet uitbetaald bij uitdiensttreding of pensionering.
2. De som van DIB en DIEG vormt het totale saldo waarop de medewerker op enig moment in de loopbaan beroep kan doen om gebruik te maken van de Duurzame Inzetbaarheidsregeling
3. Er zijn 4 opnamevormen mogelijk om de arbeidsduur gedurende een bepaalde periode te verminderen (zie onderstaande tabel). Opname is mogelijk gedurende de gehele loopbaan. Zowel de opgebouwde DIB als DIEG kunnen aangewend worden om DI-regeling te vergoeden. De medewerker kan dus kiezen of hij DIB-dagen of DIEG-dagen of een combinatie van beide inzet. Het nodige DI-saldo moeten verworven zijn op moment dat de DI-opname van start gaat

Vermindering van arbeidsduur met	Arbeitsduur tijdens DI	voorwaarde
10%	90%	Aanvraag voor minimumperiode van 1 kalenderjaar
20%	80%	
50%	50%	
100%	0%	Minimum 4 maanden

4. Ingeval van deeltijdse werkonderbreking (50% - 80% - 90%) moet het opnameschema tezamen met de aanvraag worden ingediend. In continudienst dient men een evenredige spreiding over de shiften te bewaken.
5. Nieuwe DI-aanvragen worden behandeld per kalenderjaar. Het indienen van een nieuwe DI-aanvraag dient te gebeuren uiterlijk 31 maart in het jaar voorafgaand, via het daarvoor voorziene dossier. De aanvragen worden door het management geëvalueerd o.b.v. het criteria 'zwaarwichtig belang' (continuïteit en werkorganisatie). De uiteindelijke goedkeuring of afkeuring van de aanvraag wordt door het management meegedeeld uiterlijk 30 september van het jaar voorafgaand. De werkgever zal jaarlijks informatie verstrekken over de aanvragen aan de SA-commissie.

HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID**Artikel 45 Arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.
3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto-inkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken,
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken,
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto-inkomen bij werken.
4. Indien de medewerker gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de medewerker gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.
5. De medewerker, die om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt - naast indien en voorzover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zonodig) aangevuld tot het bruto-inkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto-inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.
7. Voor de medewerker die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.
8. Indien de medewerker als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de medewerker deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.
9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de medewerker zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.
10. Indien een medewerker een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:
 - a) een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
 - b) een blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
 - c) een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid, en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het

meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht.

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

Artikel 46 Verplaatsing om bedrijfsredenen

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.
2. De medewerker die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 17 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 47 Ziektekostenverzekering

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

Artikel 48 Pensioen

1. De Borealis Plastomers B.V.-medewerker van 18 jaar of ouder is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in het pensioenreglement. Het pensioenreglement heeft Borealis Plastomers B.V. met inachtneming van artikel 23 van de Pensioenwet ter uitvoering ondergebracht bij een pensioenuitvoerder.
2. Tot 1 januari 2018 is de richtpensioenleeftijd 67 jaar. Met ingang van 1 januari 2018 is de richtpensioenleeftijd 68 jaar. Bij overlijden voor de pensioendatum, ontvangen de partner en de kinderen een bedrag aan partnerpensioen en wezenpensioen.
 - Voor de berekening van het ouderdompensioen wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met 1,875% voor ieder dienstjaar. Het middelloonsysteem wordt gehanteerd.
 - Het partnerpensioen is 70% van het te bereiken ouderdompensioen.
 - Het wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen.
 - Het Anw-hiaatpensioen is gelijk aan 8/7 maal de Anw-uitkering voor een nabestaande zonder kinderen en inclusief de vakantietoeslag.
4. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 103.317,00 (grens Witteveen kader 2017, wordt jaarlijks aangepast).
5. De franchise is gelijk aan de wettelijk vastgestelde, minimaal toe te passen franchise en bedraagt per 1 januari 2017 € 13.123,-.
6. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.
7. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in artikel 22, lid 2 alsmede over de jaaruitkering en bedraagt 3,5% van deze inkomensbestanddelen, plus, voorzover deze inkomensbestanddelen in een kalenderjaar uitgaan boven in 2017 € 65.646,49 en 2018 € 66.959,42 over 4% van dit meerdere.

Indien er sprake is van een vermindering als bedoeld in artikel 45 lid 10 wordt daarmee voorzover deze vermindering betrekking heeft op een of meer eerdergenoemde loonbestanddelen, rekening gehouden. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 45 lid 3 sprake is van loondoorbetaling is de pensioenbijdrage verschuldigd over de eerdergenoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.

HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

Artikel 49 Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 36.
2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
 - voorzover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
 - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
 - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd;
 - wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van redelijkheid en billijkheid niet kan worden gevegd.
3. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de desbetreffende Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de cao zijn deze opgenomen in de artikelen 50 tot en met 54.

Artikel 50 Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 36 toegepast:

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 19 tot en met 24 en in artikel 27 en 28.
- Vakantie als bedoeld in artikel 39.
- Extra vrije tijd als bedoeld in artikel 40.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 40a.

Artikel 51 Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. De artikelen 25, 31 en 38 zijn niet van toepassing. De toeslagen als geregeld in de artikelen 26, 29, 30 en 32 alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt.
2. Indien de deeltijdmedewerker in enige ploegendienst wordt geplaatst zal door partijen een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in artikel 25 lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. De toeslag wordt geacht te zijn een toeslag als bedoeld in artikel 25.
3. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij.
Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.
Op gewerkte meeruren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 30 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge cao-artikel 31.

Artikel 52 Buitengewoon verlof en brugdag

1. Aan de deeltijdmedewerker kan buitengewoon verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.
2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 43 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, bij adoptie en bij zijn 25-/40-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof.
3. Op een vastgestelde brugdag wordt aan de deeltijdmedewerker niet tewerkgesteld in continudienst vrijaf gegeven, indien deze valt op een volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag. Indien de brugdag valt op een niet volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag, wordt geen compenserend vrij verleend.
Aan de deeltijdmedewerker die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrijgegeven tot het aantal van de op de brugdag gewerkte uren. Artikel 37, lid 4 is niet van toepassing.

Artikel 53 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

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

Artikel 54 Partieel leerplichtigen

1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 49 tot en met 52 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.
2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan op de dagen waarop hij een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, door de werkgever niet worden verplicht arbeid te verrichten.

HOOFDSTUK VII - DIVERSEN

Artikel 55 Opdracht extern organisatiebureau

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

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever ook de vakbonden daarover informeren.

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

Artikel 56 Fusie en reorganisatie

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

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

2. Indien van de overwogen maatregelen gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever met de vakbonden overleggen over het opstellen van een sociaal plan.
3. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 57 Vakbondsoverleg

Werkgever en de vakbonden zullen periodiek (ten minste 2x per jaar) met elkaar overleg voeren over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming.

Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid, het veiligheids- en gezondheidsbeleid en het financiële beleid.

Artikel 58 Bedrijfsrechtspraak

1. Teneinde voor de oplossing van geschillen aangaande de toepassing van de regelingen betreffende de arbeidsvoorwaarden van DSM Limburg B.V. een eigen rechtsgang ter beschikking te hebben, is een Commissie van Beroep ingesteld.
2. Bedoelde eigen rechtsgang vindt regeling in het Reglement Bedrijfsrechtspraak DSM Limburg B.V., welk reglement de medewerker kan verkrijgen bij personeelszaken.

Artikel 59 Vredesplicht

1. De vakbonden zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfs onderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de medewerkers daarbij zijn betrokken en de vakbonden daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakbonden zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakbonden.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakbonden voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid alsmede het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.
5. De vakbonden verplichten zich tijdens de duur van de regeling inzake extra vrije tijd en van de regelingen inzake continudienst tevens geen staking te zullen toepassen en geen actie te zullen voeren of bevorderen, die beogen wijziging daarin aan te brengen gedurende de looptijd van deze regelingen.

Artikel 60 Afwijking in individuele gevallen

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

Artikel 61 Leemtebepaling

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

Artikel 62 Subsidies

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

Aldus overeengekomen oktober 2019.

Borealis Plastomers B.V.

Synergo-vhp
Vakbond ABW

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1-1-2019

	80%	100% (midpunt)	120%
C41	€ 4.983	€ 6.228	€ 7.473
C40	€ 4.293	€ 5.366	€ 6.439
C39	€ 3.736	€ 4.670	€ 5.604
C38	€ 3.323	€ 4.154	€ 4.985
C37	€ 2.919	€ 3.649	€ 4.379
C36	€ 2.676	€ 3.345	€ 4.014
C35	€ 2.425	€ 3.031	€ 3.637
C34	€ 2.203	€ 2.755	€ 3.306
C33	€ 2.076	€ 2.596	€ 3.115
C32	€ 1.996	€ 2.495	€ 2.993

Salarisschalen per 1-1-2020

	80%	100% (midpunt)	120%
C41	€ 5.145	€ 6.430	€ 7.716
C40	€ 4.433	€ 5.540	€ 6.648
C39	€ 3.857	€ 4.822	€ 5.787
C38	€ 3.431	€ 4.289	€ 5.147
C37	€ 3.014	€ 3.767	€ 4.521
C36	€ 2.763	€ 3.454	€ 4.145
C35	€ 2.504	€ 3.130	€ 3.756
C34	€ 2.275	€ 2.844	€ 3.414
C33	€ 2.144	€ 2.680	€ 3.216
C32	€ 2.061	€ 2.576	€ 3.090

BIJLAGE 1A – SALARISSCHAAL MINIMUMLOON I.V.M. PARTICIPATIEWET**Minimumloonschaal (in Euro per maand), per 1 januari 2019 Borealis Plastomers B.V.**

Salarisschalen	ML *	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar e.v.
Schaalsalaris		€ 1.635,60	€ 1.738,64	€ 1.848,17	€ 1.962,72 (max. 120% ML)
<i>* bij 40-urige werkweek</i>					

De vakantieuitkering bedraagt 8%.

Minimumloonschaal (in Euro per maand), per 1 januari 2020 Borealis Plastomers B.V.

Salarisschalen	ML *	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar e.v.
Schaalsalaris		€ 1.653,60	€ 1.757,77	€ 1.868,52	€ 1.984,32 (max. 120% ML)
<i>* bij 40-urige werkweek</i>					

De vakantieuitkering bedraagt 8%.

BIJLAGE 2 – JAARUITKERING
2.A Minimumbedrag van de jaaruitkering als bedoeld in artikel 22
Minimumbedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag
per 1 januari 2019

waarvan uitbetaald voor alle medewerkers	€ 5.648,65	mei € 2.824,33	november € 2.824,33	Dagbedrag € 128,38
---	------------	-------------------	------------------------	-----------------------

per 1 januari 2020

waarvan uitbetaald voor alle medewerkers	€ 5832,23	mei € 2916,12	november € 2.916,12	Dagbedrag € 132,55
---	-----------	------------------	------------------------	-----------------------

2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

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

2.C. Uitkering/betaling ingevolge artikel 23, lid 4

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

BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING**Artikel 1 Algemeen**

1. De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. *Gereserveerd*
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a) werk van een lagere salarisschaal;
 - b) verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 29, lid 3.
- 4a. Onder vroeger en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomens-elementen:
 - Het salaris als bedoeld in artikel 18
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25.
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 29, lid 3.
 - De gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, lid 7.
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of Wajong of WIA.Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag ingevolge deze regeling.
- 4b. Het vroeger inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.
- 4c. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker ten minste drie jaar in dienst is. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het vorengestelde.
- 4d. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 45 lid 10.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.
Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1, lid 3, letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het salaris als bedoeld in artikel 19.
- 2a. De toeslag bedraagt bij:

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

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de AOW gerechtigde leeftijd minus 10 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen

- 2b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of Wajong of WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
- 3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip waarop de medewerker voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.
- 3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de medewerker gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- 3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100% van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.
4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a) de salarissen en/of
 - b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a van deze bijlage, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.
5. De medewerker die op het tijdstip van verplaatsing 55 jaar of ouder is c.q. 33 of meer dienstjaren heeft vervuld, blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair/administratief gehandhaafd.

Artikel 3 Aflopende toeslag

1. In aanvulling op art. 1, lid 1, van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding reeds bij indiensttreding is overeengekomen.
2. De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger inkomen bedraagt.
- 3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger inkomen.
Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loon- doorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.
- 3b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
- 3c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de salarissen en/of de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a van deze bijlage, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

**BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE
ARBEIDSONGESCHIKTHEID****Artikel 1 Algemeen**

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25;
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 29, lid 3;
 - c. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 36.
- 4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 lid 5, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 7 letter h, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het salaris als bedoeld in artikel 18;
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25;
 - de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 29, lid 3;
 - de uitkering ingevolge de WIA.Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantietoeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het voorgestelde.
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 loonbetaling 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%

-
2. Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen. 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 Hardschipcommissie.
- 2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.
- 2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.
3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of Wajong of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.
5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van:
 - a. de salarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

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

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

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

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

Artikel 4 Overgangsregeling

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

Artikel 5 Inwerkingtreding

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

BIJLAGE 5 – ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN
1. Vaste roosters
A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Ingevolge dit dienstrooster¹ geldt:
 - hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
 - hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden² - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

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

Drieploegendienst

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

Vijfploegendienst

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

dan wel

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

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

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

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 07.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de bevoegde Ondernemingsraad. Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

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

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

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumarbeidstijden ³		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ⁴	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ⁵		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

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

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

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

Overlegnorm	Standaardnorm	
Arbeid op zondag ⁶		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, daarmee instemt, en de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.	
Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁷ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁸	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁹ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)

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

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

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

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

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{10*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹¹	7	8
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

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

Mededeling vaste roosters/registratie

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

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

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

2. Overwerk

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

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

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

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

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

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

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

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

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹⁴		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹⁵
Arbeidstijd per week ¹⁶	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁷ uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁸ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹⁹		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag²⁰		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, daarmee instemt, en de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt	

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

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

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

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

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

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

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

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²¹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²²	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²³ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²⁴ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²⁵	7	11
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8

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

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

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

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

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

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze²⁶		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{27*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

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

3. Overige situaties

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

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

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

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

Spoedeisende werkzaamheden

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

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen.

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

Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1 en 2 genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2 genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per referentieperiode.

Indien hierdoor de medewerker rusttijd als genoemd onder 2 mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

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

Rapportage

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

5. Wachtdienst

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

Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van

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

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

onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

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

Normen

Medewerks van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁸		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁹
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt

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

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

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

BIJLAGE 6 – TIJDELIJKE OUDEREN REGELING (TOR)

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een medewerker kan niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Het bepaalde in artikel 48, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 4a. Indien de medewerker vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% en maximaal tot 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur per kalenderjaar over maximaal 4 jaren. Periodieke opname van verlof door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
- 4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient te allen tijde sprake te zijn van periodiciteit, met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur van de medewerker.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
 - De medewerker dient 6 maanden voorafgaand aan het einde van de TOR-periode te bepalen of en in welke mate hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van voortzetting zal de feitelijke arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR periode is gebruikt.
- 4c. De medewerker werkzaam in continudienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voorzover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.
- 4d. Indien het contractueel vrijaf cq. de aanwezigheidsbonus ontoereikend is voor volledige deelname aan de TOR, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken, of desgewenst of zonodig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'. Een negatief saldo op de rekening courant wordt aan het einde van het dienstverband verrekend op basis van het bepaalde in artikel 41 lid 10.