INDEX

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

Pag.

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

Art. 28 Toeslag voor ploegendienst 18
Art. 29 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag 18
Art. 30 Gereserveerd 18
Art. 31 Toeslag voor wachtdienst 19
Art. 32 Toeslag voor werken op bijzondere uren 19
Art. 33 Toeslag voor overwerk 19
Art. 34 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf 20
Art. 35 Tegemoetkoming in individuele gevallen 20

Par. 5 - Algemene bepalingen

Art. 36 Uitbetaling 20
Art. 37 Vermindering maandinkomen 20

Hoofdstuk IV – Arbeidsduur

Art. 38 Arbeidsduur 21
Art. 39 Brugdag 21
Art. 40 Overwerk 21
Art. 41 Vakantie 22
Art. 42 Extra Vrije Tijd 23
Art. 42a Aanwezigheidsbonus 24
Art. 43 Aanwending contractueel vrijaf 25
Art. 44 Buitengewoon verlof 26

Hoofdstuk V - Sociale zekerheid

Art. 45 Arbeidsongeschiktheid 28
Art. 46 Verplaatsing om bedrijfsredenen 29
Art. 47 Ziektekostenverzekering 29
Art. 48 Pensioenovereenkomst 29
Art. 48a Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) 29

Hoofdstuk VI - Deeltijd

Art. 49 Algemene bepaling 31
Art. 50 Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden 31
Art. 51 Toeslagen en compensatie in vrije tijd 31
Art. 52 Buitengewoon verlof en brugdag 31
Art. 53 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten 32
Art. 54 Partieel leerplichtigen 32

Hoofdstuk VII – Diversen

Art. 55 Gereserveerd 33
Art. 56 Opdracht extern organisatiebureau 33
Art. 57 Fusie en reorganisatie 33
Art. 58 Vakbondsoverleg 33
Art. 59 Geschillen 33
Art. 60 Vredesplicht 33
Art. 61 Afwijking in individuele gevallen 34
Art. 62 Leemtebepaling 34

Bijlagen *Pag.*

1	Salarisschalen	35
2	Jaaruitkering	37
2.A.	- Minimumbedrag	37
2.B.	- Gecumuleerde aanspraak	37
2.C.	- Uitkering/betaling	37
3	Bijbetalingsregeling	38
Art. 1	- Algemeen	38
Art. 2	- Blijvende toeslag	38
Art. 3	- Aflopende toeslag	39
4	Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	40
Art. 1	- Algemeen	40
Art. 2	- De inkomensgarantieregeling	41
Art. 3	- De afkoop-/afbouwregeling	42
Art. 4	- Inwerkingtreding	42
5.	Employability Repressie	43
	Addendum “Employability repressie	44
6	Roosters en normen arbeids- en rusttijden	49
Par. 1	- Vaste roosters	49
Par. 2	- Overwerk	52
Par. 3	- Overige situaties	55
Par. 4	- Bijzonder situaties	55
Par. 5	- Wachtdienst	55
		54

PROTOCOL

Bij de onderhandelingen over de collectieve arbeidsovereenkomst Sitech Services BV
1 juli 2014 tot en met 31 december 2015 hebben partijen onderstaande intenties uitgesproken respectievelijk afspraken gemaakt.

Arbeidsduur
Met betrekking tot EVT resp. aanwezigheidsbonus zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De EVT regeling en de aanwezigheidsbonus worden gecontinueerd gedurende de looptijd van de cao.
- Sitech Services BV is bereid nu al toe te zeggen daarbij de bestaande EVT regeling en aanwezigheidsbonus kwalitatief en kwantitatief incl. aanwendingsregels integraal in het vernieuwde arbeidsvoorwaardensysteem in te bouwen, o.b.v. de actuele geldswaarde.
- Deze regeling zal telkens voor de looptijd van de cao van kracht zijn voor de bijbehorende kalenderjaren. Sitech Services BV zal echter in de komende jaren voortbouwen langs een consistente en transparante beleidslijn en zal bij de cao vernieuwingen in de komende jaren deze regeling kwalitatief en kwantitatief handhaven (behoudens aanpassing in het persoonlijk budget) tenzij in goed overleg met vakorganisaties anders wordt overeengekomen.
- De cao partijen zullen gezamenlijk een studie uitvoeren naar het verder verruimen en flexibiliseren (individualiseren) van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Een bijbehorend aandachtspunt is het verder vereenvoudigen (versimpelen) van de regels.
- In de scope van deze studie zitten onder meer de volgende onderwerpen:
- de EVT / Aanwezigheidsbonus
- het buitengewoon verlof tot één verlofsaldo.
- Sparen voor later
- Brugdag
- Opleidingsdagen

De huidige TOR regeling zal geen onderdeel uitmaken van deze studie.

Stroombeleid en werkgelegenheid

In het protocol in-door- en uitstroombeleid zijn de kernelementen rondom het werkgelegenheidsthema en een kader voor de ontwikkeling en inzet van instrumenten ter concretisering en uitvoering van het stroombeleid vastgelegd.Dit document blijft als zodanig van kracht.Sitech Services BV kan teneinde de continuïteit van de onderneming veilig te stellen, voor de noodzaak van reorganisaties en rationalisaties komen te staan - welke kunnen leiden tot vermindering van de personeelsbezetting binnen Sitech Services BV. Een en ander veronderstelt - naast een reële (her)plaatsingsbereidheid van de zijde van de medewerker - het versterken resp. onderhouden van de 'employability' van de medewerkers. Instrumenten om deze te bevorderen zijn onder meer gelegen in het opleidingsbeleid, het loopbaanbeleid, kennis-/kundeverbreding, en daarnaast het versterkt aandacht geven aan de blijvende inzetbaarheid van de oudere medewerkers.
Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid is gesproken over het starten van gesprekken met iedere medewerker vanaf 2013.Afgesproken is dat iedere medewerker zijn/haar eerste gesprek gaat voeren in 2013 of 2014, met daarna een minimum herhalingsfrequentie van 5 jaar. Overeengekomen is dat de dialoog van belang is en dat het gesprek separaat van het beoordelingsgesprek zal worden gevoerd.

Brandweer en inzetbaarheid

In 2011 is Sitech Services een project gestart gericht op duurzame inzetbaarheid (project employability) van medewerkers van de brandweer (repressie). Belangrijkste redenen om het project te starten was de constatering dat het aantal medewerkers dat tot de pensioenleeftijd inzetbaar bleef binnen de repressie nagenoeg nihil was, in combinatie met de voorziene stijging van de pensioenleeftijd.

Naast de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die zijn opgenomen in bijlage 5 en addendum van deze cao dienen de uitvoeringsregels verdere invulling te krijgen. Een werkgroep krijgt de opdracht het proces, de regels en criteria uit te werken en ter accordering voor te leggen aan partijen.

Duurzame inzetbaarheid

De werkgever brengt de lopende initiatieven in kaart en partijen zullen op basis daarvan een evaluatie uitvoeren én de bestaande werkgroep de opdracht geven om de vervolgstappen te zetten. Daarbij dienen onder andere de volgende aspecten te worden behandeld:

- Mentorschap
- Taakroulatie
- Duo/Trio concepten
- Individueel ontwikkelbudget
- Scholing, POP, EVC
- Mantelzorg (zie verderop)
- Loopbaanpaden (MD-traject)

Op voordracht van partijen zullen bepaalde aspecten door de werkgroep nader onderzocht worden op zinvolheid/ doeltreffendheid, haalbaarheid (o.m. organisatorisch en financieel). Afhankelijk van de uitkomst worden ze in een plan geconcretiseerd.

Sitech Services BV verplicht zich, uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies, gedurende de contractperiode geen gedwongen collectief ontslag te zullen toepassen, zulks tenzij zij door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komen te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.

1. *Aanvullende werkgelegenheidsafspraak;*

Sitech Services BV verplicht zich aan een werkgelegenheidsafspraak, die inhoudt dat gedurende de contractperiode het totale aantal budgetplaatsen niet onder de 686 uit zal komen.

Slechts in overeenstemming met de vakorganisaties kan worden vastgesteld dat er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat Sitech onmogelijk aan deze werkgelegenheidsafspraak gehouden kan worden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd, waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd. Tevens is overeengekomen dat de vakorganisaties periodiek worden geïnformeerd over de ontwikkeling van het aantal budgetplaatsen.

2. *Werkbegeleidingsplan*

Het huidige werkbegeleidingsplan wordt verlengd tot en beëindigd per 01-04-2018. Het huidige WBP wordt aangepast aan de wettelijke eisen. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Op hoofdlijnen regeling DSM en Borealis volgen
- Beëindiging van rechtswege; geen nawerking
- Geen stapeling van wettelijke regelingen (denk o.a. aan transitievergoeding)
- Mobiliteitsondersteuning via extern bureau

Sitech Services BV Bedrijfsgids

Sitech Services kent een employee desk (de HR portal) waarin de van toepassing zijnde regels en afspraken voor medewerkers worden ontsloten en die fungeert als Bedrijfsgids. Over arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen die op de employee desk Sitech Services BV worden opgenomen zal overleg met de vakorganisaties plaatsvinden. Het principe is: met de ondernemingsraad wordt besproken wat des ondernemingsraad is, met de vakorganisaties wordt besproken wat des vakorganisaties is, tenzij ondernemingsraad en vakorganisatie anders overeenkomen met betrekking tot specifieke onderwerpen.

Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

Sitech Services BV zal binnen de wettelijke mogelijkheden de mogelijkheid tot fiscale optimalisatie in de verrekening van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer voortzetten. Dit betekent dat tot en met 19 cent per km. de betreffende reiskosten fiscaal vriendelijk verrekend kunnen worden via een bruto inkomensbestanddeel.

Werkgeversbijdrage vakorganisaties

Sitech Services bv verleent een bijdrage in de kosten van het vakbondswerk aan de vakbondsorganisatie, indien en zolang zij contractpartij is bij de cao Sitech Services bv, ter hoogte van 40% van de contributie die door de in dienst van Sitech Services bv zijnde leden wordt afgedragen aan de vakbondsorganisatie.

De bijdrage wordt vastgesteld aan de hand van het totale contributiebedrag dat in enig contractjaar (periode: april tot en met maart) resp. een periode van drie jaar door de in dienst van Sitech Services zijnde leden is afgedragen.

Hiertoe dient telkenmale een accountantsverklaring te worden overlegd met de volgende gegevens:

a. het totale contributiebedrag van de in dienst van Sitech Services bv zijnde leden welke is afgedragen in betreffend tijdvak.

b. de verplichting dat de bijdrage niet zal worden aangewend voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen, noch voor directe of indirecte restitutie van contributie:

c. het aantal leden van de vakbondsorganisatie dat per peildatum (1 april van betreffend tijdvak) in dienst is van Sitech Services bv.

De betaling van de vakbondsbijdrage vindt plaats in twee termijnen, te weten een voorschot (50% van het vastgestelde bedrag resp. 75% van de vermoedelijke bijdrage) in december en een definitieve afrekening in juli. Bij de afrekening zal het meerder genoten vakbondsverlof boven het toegestane kwantum (zie punt 2) in mindering worden gebracht op de vakbondsbijdrage.

Inwerkingtreding
Deze regeling is in werking getreden op 1 juli 2014 en geldt totdat deze wordt vervangen c.q. gewijzigd. Deze regeling vervangt alle eerdere op dit gebied overeengekomen regelingen.

Wijziging
Wijziging of intrekking van deze regeling zal in overleg tussen Sitech Services bv en de vakorganisaties worden besloten.

À la carte budget

In plaats van de huidige afhankelijke EVT is een à la carte budget ingevoerd:
Het budget wordt weergegeven in geld en 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 à la carte budget gedurende het jaar de bestedingsdoeleinden bepalen, zoals sparen voor vroegpensioen, fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets, “sparen voor later” of uitbetaling. In geval van onvoorziene omstandigheden kan de medewerker ook later in het jaar nog dagen uit het budget aan zijn verlof toevoegen, indien de bedrijfsomstandigheden opname mogelijk maken. 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.
Het resterende wordt uitbetaald, of op verzoek van de medewerker in “sparen voor later” 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.Het is mogelijk maximaal 5 verlofdagen negatief te staan bij de overgang van het ene naar het andere jaar.

“Sparen voor later” is gericht op duurzame inzetbaarheid. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om dagen te sparen om aan het einde van de loopbaan (vanaf 58 jaar) de balans belasting en belastbaarheid goed te managen of om eerder te stoppen met werken. In “sparen voor later” kunnen 150 dagen worden gespaard.

Overgangsregeling huidige rekening courant: De huidige rekening courant saldi van medewerkers kunnen naar keuze van de medewerker eenmalig, al dan niet, volledig ingezet worden op het “sparen voor later”, ook als het meer dan 150 dagen betreft. Het resterende saldo rekening courant dient te worden afgebouwd tot en met 31-12-2018, het dan resterende saldo zal worden uitbetaald.

TOR regeling

Met betrekking tot de TOR heeft werkgever aangegeven dat ze de TOR ziet als een instrument wat in de laatste jaren voor pensioen aangewend kan worden om de balans tussen belasting en belastbaarheid in orde te houden. Dit betekent dat de startdatum waarop een medewerker van de TOR gebruik gaat maken in de komende jaren naar achter kan gaan schuiven, analoog aan het verschuiven van de (pre) pensioenleeftijd. Een beperkte mate van flexibilisering is daarbij mogelijk. Overeengekomen is om het TOR budget te flexibiliseren, wat betekent dat de totale omvang over een periode van 6 jaar kan worden verdeeld.

Hierdoor kan iemand bijvoorbeeld de eerste twee jaar met een lagere frequentie gebruik maken van de TOR en later met een hogere frequentie. De omvang van de werkgeversbijdrage aan de TOR blijft gelijk (4 maal 26 dagen bij een voltijds dienstverband).

Ook is afgesproken om de mogelijkheid te bieden om extra dagen te sparen voor de TOR. Deze dagen moeten dan wel voor de TOR, tijdens de TOR of de periode aansluitend aan de TOR tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, worden gebruikt. Uiteindelijk is overeengekomen dat maximaal 150 dagen gespaard mogen worden. Zie hierboven “sparen voor later”

Vakantiewetgeving / verjaring verlof

Voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn 5 jaren.
De termijn voor opbouw van bovenwettelijk verlof bij arbeidsongeschiktheid wordt teruggebracht naar 6 maanden conform nieuwe wetgeving.

Mantelzorg

Door de demografische ontwikkelingen en ontwikkeling van het zorgstelsel in Nederland neemt het aantal werknemers dat mantelzorgtaken verricht toe. Naar verwachting geldt dit ook voor de medewerkers van Sitech.

Wetgeving in Nederland en de secundaire arbeidsvoorwaarden in de Sitech cao bieden in ruime mate de mogelijkheid om mantelzorgtaken te combineren met werk. Het effectief benutten van deze mogelijkheden kan een positieve bijdragen leveren aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Via evaluatie van DI gesprekken zal Sitech de invloed van mantelzorg en de benutting van de daartoe inzetbare arbeidsvoorwaarden onder de aandacht houden en samen met haar ondernemingsraad monitoren op basis van jaarlijkse realisatiecijfers.

Stages/werkervaring

Sitech wil zich verbinden aan minstens 33 stage/afstudeerplaatsen. Een evenredige verdeling over WO/ HBO/MBO zal worden nagestreefd. Tijdens de periodieke overlegmomenten wordt aan de vakbonden de realisatie gerapporteerd.

Wajong en Calder/WOZLplaatsen

Anticiperend op de ‘participatiewet’ wordt door partijen een plan uitgewerkt waarmee invulling wordt gegeven aan deze wet. Als vertrekpunt stellen wij voor om de Algemene werkgeversorganisatie Nederland (AWVN) een scan te laten uitvoeren naar de ‘succeskansen’ c.q. –mogelijkheden’ die binnen Sitech te behalen zijn.
Sitech zal 3 structurele Wajong plaatsen en 8 Calder/ WOZL plaatsen realiseren. Bij gebleken geschiktheid en plaatsingsmogelijkheden wordt de proefplaatsing omgezet naar een structureel dienstverband. De OR zal de uitvoering hiervan monitoren.

Opleidingsinspanning

Het opleidingsbeleid van Sitech zal gedurende de looptijd van de cao gehandhaafd blijven.
De ondernemingsraad zal op basis van de door het management verstrekte informatie, waaronder het budget en de bestede tijd per afdeling,hieromtrent de opleidingsactiviteiten monitoren. Op basis daarvan zullen de vakorganisaties jaarlijks worden geïnformeerd over het opleidingsbeleid en de invulling daarvan.
Het budget bij Sitech wordt bottom up opgebouwd en fluctueert daardoor jaarlijks.

Diversen

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

Indexeringen
De BHV- en EHBO-vergoedingen worden voortaan geïndexeerd met de overeengekomen cao-stijging.

Werkgeversbijdrage in Werkgelegenheidsprojecten:
Deze zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd (0,13% van de loonsom).

Kinderopvang
De werkgever zal navraag doen bij Site-users of draagvlak aanwezig is. Afhankelijk van de uitkomst zullen we bezien of en zo ja op welke wijze en termijn invulling kan worden gegeven aan deze vraag.

Reparatie derde WW-jaar
We stellen voor de volgende tekst in de cao op te nemen: “Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies ‘Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW’ en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de cao opengebroken”.

Site-mobiliteit
Sitech Services werkt actief mee aan de ontwikkeling van een mobiliteits-initiatief op de Site.
We onderkennen het belang van deze samenwerking, zowel voor de individuele bedrijven als voor de site in z'n geheel.

Targetstelsel
Partijen zullen een afspraak maken over de evaluatie van dit instrument.
Zolang geen nieuwe systematiek effectief is blijft de huidige regeling gehandhaafd.

Fiscaalvriendelijke behandeling reiskosten en vakbondscontributie
De werkgever zal de huidige praktijk hiervan continueren.

Pensioenen
De consequenties van de wetswijzigingen en de ten gevolgen daarvan genomen besluiten door het bestuur van het pensioenfonds, zullen met cao-partijen worden besproken en zullen voor zover noodzakelijk afspraken worden gemaakt.

Resultaatbonus
De voor 2012 en 2013 afgesproken resultaatbonussystematiek willen wij continueren voor 2014 en 2015. Wij willen benadrukken dat wij aansluiten bij het daadwerkelijke uit te betalen percentage van de bedrijven Lanxess, OCI en DSM. Ten aanzien van DSM zullen de recente ontwikkelingen bij de aandeelhouders CAP en ACN nog verwerkt moeten worden.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SITECH SERVICES BV

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd

1a.De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 juli 2014 tot 1 januari 2016 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

1b. Voor artikel 42, geldt een afwijkende looptijd.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op de medewerker en kan worden aangehaald als cao Sitech Services BV.

Artikel 1a. Bekendmaking cao

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

Artikel 2. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a) de werkgever: Sitech Services BV, gevestigd te Geleen;
b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
c) de cao: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
d) de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Sitech Services BV met uitzondering van de executives;
   N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze cao steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar';
e) het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
   - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 20,
   - de toeslag voor ploegendienst (art. 28),
   - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 31),
   - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3),Garantietoeslag (bijlage 4)

   rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 45, lid 10;
f) de dag: aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
g) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 29;
h) feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koning landelijk wordt gevierd;
i) intern overleg: de binnen de Sociale Eenheid Sitech Services BV functionerende overlegorgaan te weten: de Ondernemingsraad Sitech Services BV, alsmede de Groepsvertegenwoordiger
j) 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;
k) partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
l) geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek.
m) Jaarinkomen: de som van de over het relevane boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende WAO, WAJONG en/of WIA uitkering

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

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

HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst
1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.

2. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker een exemplaar van de cao.

Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste twee jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd.

2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.

3. Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voorzetten.

Artikel 6. Uitsluiting artikelen 7:628 BW
Het bepaalde in de artikelen 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst
1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
   a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen 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 pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 8.

Artikel 8. Beëindiging van rechtswege i.v.m. bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever
Onverminderd het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de werkgever dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden wanneer de medewerker:
1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;

6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
8) de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 14 schendt.

Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker
Onverminderd het bepaalde in artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de medewerker dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
1. wanneer er wegens gehele of gedeeltelijke stilstand van het bedrijf of wegens gebrek aan afzet meer dan drie dagen in een week geen werk is;
2. wanneer een hoger geplaatste medewerker de medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden.

Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker

Artikel 11. Verplichting medewerker
De medewerker is verplicht tijdens zijn dienstvervulling zijn gehele werkkracht in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken in de Sitech Services BV.

Artikel 12. Plaatsing van de medewerker
1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de ter zake geldende regelingen, al die maatregelen te treffen welke hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.

2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats welke de werkgever wenselijk acht.

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

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

Artikel 13. Vacaturevervulling
1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:
a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
c) indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn, zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soortgelijke functies de voorkeur worden gegeven.

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

Artikel 14. Geheimhouding
1. De medewerker verbindt zich zowel gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst als ook nadat de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook zal zijn geëindigd, op geen enkele wijze aan wie dan ook (daarbij inbegrepen ander personeelsleden van de Werkgever, tenzij dezen in verband met hun werkzaamheden van een en ander op de hoogte dienen te worden gesteld) enige mededeling te doen van gegevens van vertrouwelijke aard betreffende de onderneming van de Werkgever waarvan de Werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de Werkgever heeft kennisgenomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.

2. Indien de medewerker in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in lid 1 van dit artikel handelt, verbeurt hij aan de Werkgever, zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, voor iedere overtreding een boete ten bedrage van € 4.550, -. In plaats daarvan is de Werkgever gerechtigd om volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 15.
Gereserveerd

Artikel 16. Nevenactiviteiten
1. Het is de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 20, lid 1, 2e volzin, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen 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 vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

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

Artikel 17. Concurrentiebeding
De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de medewerker zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - 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 Sitech Services BV.

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

Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad
1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 19 lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.

2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld.
De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.

3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.

4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.

5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.

6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 19. Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:

a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 9) vormen;
b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat rederlijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde binnen Sitech Services BV en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld.

Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.

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

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

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

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

4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing bij de Commissie van Beroep ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen 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 46.

HOOFDSTUK III – BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 20. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.

2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de cao van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.

3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.

4. De salarisschalen bestaan uit:
a. een minimum schaalsalaris;
b. een normsalaris.

Artikel 21. Wijziging van het salaris

1. Indien en voor zover de medewerker het voor hem vastgestelde perspectiefsalaris nog niet heeft bereikt, kan - afhankelijk van de beoordeling van zijn functioneren - het salaris per 1 januari van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende aanpassingstabel.

Beoordeling / **Relatieve Salaris Positie**	**Onvoldoende**	**Te ontwikkelen**	**Conform norm**	**Zeer goed**	**Excellent**
Minimum – schaalmidden	0%	2%	3%	4%	5%
Schaalmidden – eindsalaris resp. normsalaris	0% of -/- *)	1%	2%	3%	4%
Normsalaris - perspectiefsalaris	-/- *)	-/- *)	-/- *)	2%	2%

*) verrekening conform lid 4

De procentuele verhogingen worden berekend over het normsalaris.
De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het perspectiefsalaris zou worden overschreden.

2. Ter beoordeling van het functioneren wordt gebruik gemaakt van een beoordelingssysteem.
De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.
Aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld.

3. Het te bereiken eindsalaris is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren:
* Voor de medewerker die met 'te ontwikkelen' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan 95% van het normsalaris.
* Voor de medewerker die met 'conform norm' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het normsalaris.
* Voor de medewerker die met 'zeer goed' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 5% uitgaat boven het normsalaris.
* Voor de medewerker die met 'uitmuntend' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het bedrag dat 10% uitgaat boven het normsalaris.
* Voor de medewerker die met 'onvoldoende' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het individuele salaris.

4. Indien het individuele salaris hoger is dan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de

salarissen als bedoeld in artikel 23, totdat het individuele salaris gelijk is aan het bij de beoordeling behorend perspectiefsalaris.
Deze salarismaatregel wordt eerst getroffen, nadat de dalende trend in het functioneren in het kader van een formeel beoordelingsgesprek met de medewerker is besproken en de medewerker gedurende tenminste een half jaar de gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren.

5. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 januari daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.

6. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.

7. Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5 % van het normsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal niet hoger zal zijn dan het perspectiefsalaris bij overeenkomstige beoordeling in de lagere salarisschaal.

8. Indeling in een andere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van een kalenderkwartaal.

Artikel 22
Gereserveerd.

Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen alsmede eenmalige uitkeringen
23a.
De salarissen als bedoeld in artikel 20 worden met ingang van 1 juli 2014 met 1% en met ingang van 1 januari 2015 met 1,85% verhoogd.

23b.
Ingaande 1-1-2015 zal de verwerking van de 1% (verhoging van 1-7-2014) en de 1,85% verhoging per 1-1-2015) met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2015 plaatsvinden waardoor nabetaling en correcte verwerking m.b.t. pensioenopbouw, Resultaatbonus en Resultaatbeloning vanaf 1-1-2015 correct verlopen.

Paragraaf 2 - Jaaruitkering

Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering
1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op een jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag, verder te noemen jaaruitkering. De uitkering bedraagt op jaarbasis 2 maal het maandinkomen, met een minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.
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.
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder maandinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e, verhoogd met:
a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter g.
b) De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA.

3. Voor de hoogte van de uitkering is bepalend het inkomen van de maand, waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.
Indien over die maand geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

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

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

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

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

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

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

6. Onder loondoorbetaling bij ziekte wordt in het kader van deze regeling mede verstaan de toeslag bij verzuim na 52 weken arbeidsongeschiktheid.

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

Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering

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

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

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

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

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

Paragraaf 3 - Resultaatafhankelijke beloning

Artikel 26. Resultaatbonus

1. Na vaststelling van de hoogte van het percentage van de Resultaatafhankelijke uitkering DSM Limburg BV., OCI Nitrogen B.V. en Lanxess Elastomeren B.V. over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatbonus worden toegekend waarvan uitbetaling in beginsel zal plaatsvinden met de salarisafrekening van april.

2. De resultaatbonus wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar binnen de Sitech Services B.V. werkzaam is geweest, die
- op de eerste van de maand februari in enig jaar in dienst is, of
- op die datum niet meer in dienst is wegens:
    - het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
    - uittreding ingevolge het Reglement Pensioenspaarregeling;
    - het aangaan van een dienstverband in het kader van de WSW;
- arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
- overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

3. De hoogte van de resultaatbonus wordt bepaald door de hoogte van de resultaten van DSM Limburg B.V., OCI Nitrogen B.V. en Lanxess Elastomeren B.V. waarbij de som van 1/3 deel van het percentage van ieder resultaat de hoogte van de resultaatbonus aan de medewerker bepaalt.
* DSM resultaat = % RAU DSM LBV
* OCI resultaat = % Resultaat bonus OCI
* Lanxess resultaat = % APP Lanxess

Toelichting:
De werking van deze “formule” blijkt uit navolgende voorbeelden:
a) DSM RAU 3%, OCI at target 2,5% Lanxess at target 5% = 3,5%
b) DSM RAU 1%, OCI at target 2,0% Lanxess at target 2,1% = 1,7%

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

Artikel 27. Resultaatbeloning

1. Aan de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41 kan een resultaatbonus worden toegekend van maximaal 6%.
De werkelijke hoogte van de resultaatbonus wordt jaarlijks bepaald door de mate waarin vooraf gestelde doelen worden gerealiseerd.

2. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in de maand februari van het desbetreffende kalenderjaar vastgesteld en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering.
Van de resultaatbeloning wordt 1/3 deel(2%) gekoppeld aan doelen op het niveau van bedrijfsonderdeel, hierna het ‘semi-collectief niveau’ genoemd, en 2/3 deel (4%) aan doelen op individueel en/of teamniveau.

3. Aan ieder doel wordt een percentage resultaatbeloning gekoppeld, met een minimum van 1% per doel.
Per doel wordt vastgelegd wanneer de maximale uitkering voor dat doel wordt uitgekeerd en eventueel de mate waarin bij verschillende prestatieniveaus de uitkering kan variëren.
Aan het doel resp. de doelen op semi-collectief niveau kan een staffel worden verbonden, die bij overschrijding van het gestelde doel tot een hogere bonus kan leiden, dan wel kan achteraf bij overschrijding van het gestelde doel (discretionair) tot een hogere bonus worden besloten.

4. De keuze van de doelen op semi-collectief niveau (inclusief de bijbehorende toetsingscriteria, het uitkeringspercentage en de mate waarin de uitkering kan variëren) behoeft de instemming van de betrokken ondernemingsraad.
Met betrekking tot de doelen op individueel en/of teamniveau heeft de ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.

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

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

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

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst
1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:
a) continudienst: 31%;
b) 3 ploegendienst (ochtend- middag- nacht): 19%
c) 2 ploegendienst (ochtend- middag): 13%.Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

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

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

Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag
1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:

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

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

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

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

Artikel 30.
Gereserveerd.

Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst
1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.

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

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

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

Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren
1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlaggedienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 40, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:
- 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
- 0,30% voor de uren op zaterdagen;
- 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-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 33. Toeslag voor overwerk
1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze
- een toeslag, of
- een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij.
In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

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

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

2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:
- 1,50% op de 1ste paas-, 1ste pinkster- en 1ste kerstdag;
- 1,20% op de overige feestdagen en zondagen;
- 0,90% op overige dagen.

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

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

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

4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt indien per kalenderjaar meer dan drie diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115.
Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.

Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf
1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,90% van het salaris indien hij
a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

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

Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen
Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 27 tot en met 34 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

Artikel 36. Uitbetaling
Aan het einde van de kalendermaand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e over de desbetreffende maand. Aan het einde van de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 37. Vermindering maandinkomen
1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
- contractueel vrijaf (artikel 43);
- buitengewoon verlof (artikel 44);
- compenserend vrij (artikelen 29 en 33);
- vrijaf op een feestdag (artikel 2, letter h) en
- brugdag of compenserend vrij als bedoeld in artikel 39 lid 3;
- nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot Sitech Services BV of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.

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

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

Artikel 38. Arbeidsduur

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

Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

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

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

4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 6.

Artikel 39. Brugdag

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

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

3. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht, die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven naar evenredigheid.
Aan de medewerker die op een brugdag een rustdag volgens dienstrooster heeft, wordt op een andere dag een dienst compenserend vrij gegeven.
Compenserend vrij zal - zo veel mogelijk ter keuze van de medewerker - liggen op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, in beginsel in de periode van 13 weken daaropvolgend.

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

Artikel 40. Overwerk

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

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

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

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

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

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

Artikel 41. Vakantie

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

bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:22 dagen waarvan 20 wettelijke en 2 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:23 dagen waarvan 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:24 dagen waarvan 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:25 dagen waarvan 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:26 dagen waarvan 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:27 dagen waarvan 20 wettelijke en 7 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:28 dagen waarvan 20 wettelijke en 8 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:29 dagen waarvan 20 wettelijke en 9 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:30 dagen waarvan 20 wettelijke en 10 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 61 jaar	:31 dagen waarvan 20 wettelijke en 11 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:32 dagen waarvan 20 wettelijke en 12 bovenwettelijke
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	:33 dagen waarvan 20 wettelijke en 13 bovenwettelijke

De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantieuren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of verjaren.

1b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 letter a. bedraagt de vakantie per kalenderjaar voor jeugdigen: 21 dagen., waarvan 20 wettelijke en 1 bovenwettelijke Onder jeugdigen worden verstaan de medewerkers die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt.

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

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

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

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

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

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

3b.De onder 3a bedoelde vermindering blijft voor wettelijke vakantie volledig achterwege en voor bovenwettelijke vakantie over een tijdvak van 6 maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn eigen opzet is veroorzaakt en bij zwangerschap en bevalling.Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

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

3d.wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn verworven, verjaren.

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

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

Artikel 42. Extra vrije tijd

1. In dit artikel wordt in afwijking van c.q. in aanvulling op artikel 2 van de cao verstaan onder medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

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

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

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

4a. Voor het bepalen van de extra vrije tijd op basis van de gewerkte tijd per kalenderjaar wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de extra vrije tijd ten behoeve van de omvang van de extra vrije tijd in het daaropvolgende kalenderjaar.
De norm bedraagt
- voor de medewerkers blijvend geplaatst in een rooster waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer geldt: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 17
- voor de overige medewerkers: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 15.

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

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

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

5b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht wegens:
- extra vrije tijd als bedoeld in dit artikel;
- vakantie, als bedoeld in artikel 41;
- afwezigheid leidend tot een negatief saldo op de rekening courant, als bedoeld in artikel 43 lid 8, letter c;
- een feestdag, als bedoeld in artikel 2, letter h;
- brugdag, als bedoeld in artikel 39;
- buitengewoon verlof wegens huwelijk/partnerregistratie, bevalling, dienstjubileum, partnerschapsjubileum, overlijden en begrafenis, verhuizing in het belang van de werkgever, Koninklijke Onderscheiding, het als getuige of deskundige optreden bij een gerechtelijke instantie, of vakbondsactiviteiten, zoals vermeld in artikel 44;
- buitengewoon verlof t.b.v. deelname aan een opleiding, indien en voor zover toegekend krachtens het geldende opleidingsbeleid;
- compenserend vrij voor het werken op een feestdag, als bedoeld in artikel 29, lid 2;
- compenserend vrij in verband met een brugdag als bedoeld in artikel 39 lid 3;
- compenserend vrij voor verricht overwerk, als bedoeld in artikel 33;

- verplicht en vrijwillig medisch onderzoek door de Arbodienst;
- afwezigheid als gevolg van zwangerschapsverlof/bevallingsverlof;
- afwezigheid ingevolge schorsing voor onderzoek en/of beraad indien artikel 18, lid 5 c.q. lid 6 van toepassing is;
- verplicht opkomen voor herhalingsoefeningen militaire dienst;
- arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag c.q. een brugdag;
- de slaapuren zoals bedoeld in de slaapurenregeling
- 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 niet is/wordt overtroffen -, blijft het gedeelte van ziekteverzuim dat in het tweede jaar valt, voor de opbouw van extra vrije tijd buiten beschouwing.

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

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

5g. De ‘Regeling inzake extra vrije tijd’ is voor wat de opbouw c.q. toekenning van extra vrije tijd betreft, gedurende de looptijd van de cao van kracht. Het bepaalde in of krachtens deze regeling wordt na het verstrijken van de voornoemde data automatisch verlengd voor de periode van telkenmale een jaar tenzij deze door een van de partijen wordt opgezegd. De opzegging kan alleen plaatsvinden per 1 januari van enig kalenderjaar, voor het eerst per 1 januari 2015. De opzegging dient schriftelijk aan alle partijen te worden meegedeeld op uiterlijk 1 oktober daaraan voorafgaand.

Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus

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

2a. Voor het bepalen van de aanwezigheidsbonus wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de omvang van deze bonus in het daaropvolgende 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 x 5,7% x 14 maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag.
Het bepaalde in artikel 42 lid 4 sub c is van overeenkomstige toepassing.
De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.

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

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

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

4a. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, kan tot maximaal 7 diensten het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in vrije diensten.

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

Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan 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. Het bovenwettelijk deel kan ook ingezet worden tbv a la carte of uitbetaald worden.

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 of in te zetten tbv het a la carte budget

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. 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 Groepsvertegenwoordiger, 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 41 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 39 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 de medewerker het bovenwettelijk verlof danwel extra vrije tijd niet in tijd opneemt of kan opnemen, heeft hij de keuze om de desbetreffende dagen in te zetten t.b.v het a la carte budget, het laten bijschrijven onder ‘Sparen voor later’ tot een maximum van 150 dagen of te doen uitbetalen.Voor alle verlofvormen (excl. het wettelijk verlof) geldt dat er maximaal 20 dagen mogen worden meegenomen naar het volgend jaar.

8a. Sparen voor later
“Sparen voor later” is gericht op duurzame inzetbaarheid. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om dagen te sparen om aan het einde van de loopbaan (vanaf 58 jaar) de balans belasting/belastbaarheid goed te managen of om eerder te stoppen met werken. In “sparen voor later” kunnen maximaal 150 dagen worden gespaard.

8b. Overgangsregeling huidige rekening courant:
De huidige rekening courant saldi van medewerkers kunnen naar keuze van de medewerker eenmalig, al dan niet, volledig ingezet worden voor "Sparen voor later", ook als het meer dan 150 dagen betreffen. Het resterende saldo rekening courant dient te worden afgebouwd vóór 1-1-2019. Het dan nog resterende saldo zal worden uitbetaald.

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, letter e.

Artikel 44. Buitengewoon verlof
1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:
a Huwelijk/Partnerregistratie
- bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie:
  - totaal 5 dagen
- bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster:
  - de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie

b. Bevalling/Adoptie
- bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie:
  - 2 dagen

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

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

e Overlijden en begrafenis
bij het overlijden en begrafenis van
- zijn partner:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
- zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 4 dagen
- zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
- zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
  - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voorzover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:

  - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:
  - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag

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 aan gezinshoofden
- bij uitreiking koninklijke onderscheiding:
  - 1 dag
- bij het getuigen voor de rechtbank:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- bij deelname vakbondsactiviteiten:
  - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties
- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
  - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd

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

HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen

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

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

Artikel 47. Ziektekostenverzekering

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

Artikel 48. Pensioenovereenkomst

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

2. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen als bedoeld in artikel 24, lid 2 alsmede over de jaaruitkering en bedraagt 3,5% van deze inkomensbestanddelen, plus voorzover deze inkomensbestanddelen in een kalenderjaar uitgaan boven € 59.826,96 → 4% van dit meerdere. Indien sprake is van een vermindering als bedoeld in artikel 45, lid 10 wordt daarmee voorzover deze betrekking heeft op een of meer van vorenbedoelde 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 voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.

3. De pensioenbijdrage wordt ingehouden op het moment dat het inkomensbestanddeel waarover deze is berekend wordt uitbetaald. Het in lid 2 genoemde bedrag wordt daarbij in de loop van een kalenderjaar naar evenredigheid in aanmerking genomen, waarbij voor het bepalen van de evenredigheid de maanden bedoeld in artikel 25, lid 1 geacht worden dubbel te tellen.
Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar, wordt de bijdrage gerelateerd aan de periode dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

Artikel 48a. Tijdelijke Ouderenregeling

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

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

2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal zes jaar. Medewerkers starten hun TOR periode nooit eerder dan op de leeftijd van 58 jaar.

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

4a. Indien de medewerker vanuit zijn contractueel vrijaf zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur over 4 jaar, in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) ‘TOR-verlof’ toegekend. De inleg van de medewerker en werkgever zijn gedurende de looptijd van de TOR steeds aan elkaar gelijk.

De minimum opname is 5% werknemersinleg en 5% werkgeversdeel, de maximum opname is 10% werknemersinleg en 10% werkgeversdeel**.** Periodieke opname van EVT/vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever**.**

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

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

4c. De medewerker werkzaam in continudienst, die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voor zover 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, en/of het saldo sparen voor later of desgewenst of zonodig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'.

4e. Gedurende de TOR periode kan geen verlof of à la carte budget worden uitbetaald.
Met instemming van de werkgever kan hiervan worden afgeweken

4f. Indien na afloop van de TOR periode nog een werkzame periode resteert dient de medewerker 6 maanden voor afloop van de TOR kenbaar te maken hoe hij deze periode wil invullen. In dat geval zal de omvang van de arbeidsduur na de TOR periode maximaal de omvang hebben als tijdens het laatste jaar van de TOR periode.

4g. Medewerkers die nu al gebruik maken van de TOR krijgen eenmalig de mogelijk om hun TOR overeenkomst aan te passen aan bovenstaande afspraken voor de resterende looptijd. Zij moeten dit voor 1 juli 2013 effectueren. Deze afspraak geldt niet voor de oude TOR contracten, waarin het einde van de TOR gekoppeld was aan einde dienstverband vanwege pensionering.

5. Deze regeling is aangepast op 1 juli 2012 en blijft gedurende de afgesproken contractperiode van kracht.

HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

Artikel 49. Algemene bepaling

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

2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
- voorzover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
  - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
  - In geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevergd;
- wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevergd.

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

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

Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38 toegepast:
- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 20 tot en met 27en in artikel 30.
- Vakantie als bedoeld in artikel 41.
- Extra vrije tijd als bedoeld in artikel 42.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 42a.

Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

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

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

3. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij.
Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.
Op gewerkte meeruren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 32 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge cao artikel 33.

Artikel 52. Buitengewoon verlof en brugdag

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

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

3.Op een vastgestelde brugdag wordt aan de deeltijdmedewerker niet tewerkgesteld in continudienst vrijaf gegeven, indien deze valt op een volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag. Indien de brugdag valt op een niet volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag, wordt geen compenserend vrij verleend.
Aan de deeltijdmedewerker die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven tot het aantal van de op de brugdag gewerkte uren. Artikel 39, lid 4 is niet van toepassing.

Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten
De arbeidsovereenkomst met de medewerker die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38, wordt dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 54. Partieel leerplichtigen
1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 49 tot en met 52 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.

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

HOOFDSTUK VII - DIVERSEN

Artikel 55
Gereserveerd.

Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau
Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de desbetreffende Ondernemingsraad Sitech Services BV en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie in Sitech Services BV; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Over de uitkomsten van het onderzoek wordt overleg gepleegd met de Ondernemingsraad Sitech Services BV onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever ook de vakorganisaties daarover informeren. De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de medewerkers vormt een punt van overleg in de desbetreffende Ondernemingsraad Sitech Services BV.

Artikel 57. Fusie en reorganisatie
1. Onverminderd de verplichtingen ter zake van een fusie die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever eveneens wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de Ondernemingsraad, teneinde hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen om hierdoor de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.

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

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

Artikel 58. Vakbondsoverleg
Sitech Services BV en de vakorganisaties zullen periodiek (ten minste 2x per jaar) met elkaar overleg voeren over het bedrijfseconomische en het sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjaren strategie, het business plan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

Artikel 59. Geschillen
Indien tussen de werkgever en één of meer vakorganisaties een geschil rijst over de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht kunnen de werkgever en/of de vakorganisaties zowel samen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 60. Vredesplicht
1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.

Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

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

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

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

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

Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen
De werkgever kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van de medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Artikel 62. Leemtebepaling
Bepalingen van de geëindigde collectieve arbeidsovereenkomst blijven op de medewerkers van toepassing voor zover het vervallen van bedoelde overeenkomst een leemte tot gevolg zou hebben die door partijen kennelijk niet is bedoeld.

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend.

Geleen, augustus 2015

Sitech Services B.V., gevestigd te Geleen,

FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

Synergo VHP, gevestigd te Geleen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

1-7-2014

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 juli 2014										
Stijging 1%										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
minimum	1727	1804	1934	2135	2394	2687	3022	3426	3881	4398
schaalsalaris										
Schaalmidden	1856	1940	2092	2323	2622	2973	3376	3868	4429	5075
te ontwikkelen	1888	1972	2135	2386	2708	3095	3544	4096	4727	5462
norm	1988	2076	2248	2512	2849	3257	3731	4311	4976	5750
zeer goed	2088	2179	2360	2637	2993	3420	3919	4526	5224	6038
excellent	2186	2283	2472	2763	3135	3583	4105	4741	5473	6325

Salarisschalen MGT-groepering per 1 juli 2014			
	SG 42	SG 43	SG 44
minimum	4962	5652	6434
midpoint	5789	6669	7684
5 = not acceptable			
4 = moderate	6285	7303	8488
3 = good	6616	7687	8934
2 = very good	7078	8302	9738
1 = excellent	7574	8918	10544

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 juli 2014

	totaal	mei	nov.	dagbedr.
voor alle medewerkers	4983,44	2491,72	2491,72	113,26

1-1-2015

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 januari 2015										
Stijging 1,85%										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
minimum	1759	1837	1970	2174	2438	2737	3078	3489	3953	4479
schaalsalaris										
Schaalmidden	1890	1976	2131	2366	2671	3028	3438	3940	4511	5169
te ontwikkelen	1923	2008	2174	2430	2758	3152	3610	4172	4814	5563
norm	2025	2114	2290	2558	2902	3317	3800	4391	5068	5856
zeer goed	2127	2219	2404	2686	3048	3483	3992	4610	5321	6150
excellent	2226	2325	2518	2814	3193	3649	4181	4829	5574	6442
promotiebedrag (5% * norm)	101	106	115	128	145	166	190	220	253	293

Salarisschalen MGT-groepering per 1 januari 2015				
	SG 42		SG 43	SG 44
minimum	5054		5757	6553
midpoint	5896		6792	7826
5 = not acceptable				
4 = moderate	6401		7438	8645
3 = good	6738		7829	9099
2 = very good	7209		8456	9918
1 = excellent	7714		9083	10739

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 januari 2015

	totaal	mei	nov.	dagbedr.
voor alle medewerkers	5075,64	2537,82	2537,82	115,36

BIJLAGE 2 – JAARUITKERING

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

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 juli 2014

	totaal	mei	nov.	dagbedr.
voor alle medewerkers	4983,44	2491,72	2491,72	113,26

Minimum bedrag van de jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag per 1 januari 2015

	totaal	mei	nov.	dagbedr.
voor alle medewerkers	5075,64	2537,82	2537,82	115,36

2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

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

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

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

BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING

Artikel 1. Algemeen

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

2. *Gereserveerd*

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
a) werk van een lagere salarisschaal;
b) verlies of verlaging van:
   - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
   - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.

4a. Onder vroeger en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- Het salaris als bedoeld in artikel 20.
- De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
- De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.
- De gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter h.
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

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

4b. Het vroegere inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuwe 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 20.

2a. De toeslag bedraagt bij:

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

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

2b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

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

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

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

4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
a) de salarissen en/of
b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

dienovereenkomstig aangepast.

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

Artikel 3. Aflopende toeslag

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

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

3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.
Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger inkomen.
Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

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

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

4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
a) de salarissen en/of
b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1. Algemeen

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

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

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

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

4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- het salaris als bedoeld in artikel 20;
- de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
- de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- de uitkering ingevolge de WIA.

Het nieuwe inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuwe 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 garantie-toeslag.

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

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

Artikel 2. De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 3. De afkoop-/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 mndTot 62
≥ 33	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. Inwerkingtreding

Deze Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid treedt in werking met ingang van 1 januari 2009.
De datum waarop de WIA [Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen] in werking is getreden is 29 december 2005.

Overgangsregeling
1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.
2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 45 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsrege-ling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005analoog wordt toegepast.
3. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voorzover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 analoog wordt toegepast.

BIJLAGE 5 – EMPLOYABILITY REPRESSIE

Algemeen

Deze specifieke regeling is uitsluitend bedoeld voor medewerkers werkzaam binnen repressie waarvoor de verplichte medische keuring geldt. Het betreffen de functies Brandwacht, All-round Brandwacht, Bevelvoerder en Officier van Dienst. Iedere medewerker met voornoemde funktie neemt deel aan employability Repressie waarbij het uitgangspunt geldt dat men zo lang als (medisch) mogelijk de repressiefunctie zal blijven uitoefenen.
Werkelijke plaatsing naar een andere baan geschiedt op basis van geschiktheid en fitheid.

Objectieve toetsing vind plaats op basis van 2 elementen:
–Geschiktheid voor functie
–Pre-keuring en onafhankelijk bindend advies

a. De medewerker die om employability redenen redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gedeeltelijk gecompenseerd.
b. Onder een verplaatsing om employability redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
c. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
- werk van een lagere salarisschaal;
- verlies of verlaging van:
1.de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
2.de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
d. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter e, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letterg.
e.Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- het salaris als bedoeld in artikel 20;
- de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
- de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;

f. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het vorengestelde.
g.Het vroegere inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór de verplaatsing in het kader van employability.

5a Doelgroep " Overgangsregeling 2006".
Repressiemedewerkers zoals bedoeld onder bijlage 5.Algemeen en die voldoen aan het gestelde in bijlage 4 artikel Inwerkingtreding en overgangsregeling ontvangen indien zij om employability redenen blijvend aan minder betaald werk geplaatst worden een compensatie conform bijlage 3 vanaf wijziging baan tot 62 jaar, daarna 75% van de compensatie conform bijlage 3 tot AOW gerechtigde leeftijd. Met dien verstande dat voor hen geldt:
•Bijlage 3 vanaf datum overgang nieuwe baan tot 62 jaar
•Eenmalige uitkering
•Niet pensioengevend

5b Doelgroep "overige repressie medewerkers"in dienst op 31-12-2014
Voor de overige repressiemedewerkers zoals bedoeld onder bijlage 5.1,, die niet voldoen aan het gestelde onder 5.a en op 31-12-2014 in dienst waren geldt het navolgende.
1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van de dienstjaren en leeftijd van betrokkene conform onderstaande tabel

II. Overige medewerkers in dienst op 31-12-2014 (wordt "Bijlage 5 b")

Aangepaste staffel op basis van gesprek 13 mei 2015:

Dienstjaren	Leeftijd	Garantie	Afbouw maanden (lineair)
<10	<55	0%	18
10-15	<55	60%	24
15-20	<55	65%	48
20-25	<55	70%	60
25	<55	75%	66
26	<55	75%	72
27	<55	75%	78
28	<55	75%	84
29	<55	75%	90
≥30	≥55	75%	Maximaal aantal maanden tot AOW gerechtigde leeftijd

NB
- Leidend voor de toepassing van de staffel is het aantal dienstjaren
- In bovenstaande staffel is uitgegaan van 67 jaar. Indien de AOW gerechtigde leeftijd wijzigt, zullen partijen in overleg treden over eventuele aanpassingen in bovenstaande tabel

2.De berekening van het bedrag van de compensatie conform bovenstaande tabel vindt éénmalig plaats, in principe op het moment dat de blijvende herplaatsing in het kader van employability is gerealiseerd
3. De compensatie conform bovenstaande tabel is niet pensioengevend

5c. Medewerkers nieuw in dienst na 31.12.2014
De afbouw van eventuele loonderving ten gevolge een lagere functieschaal en afbouw van continu-diensttoeslag en feestdagentoeslag zal plaatsvinden over een periode van 18 maanden (uitkering ineens, niet pensioengevend).

Addendum onderhandelingsresultaat cao Sitech Services

"Employability Repressie"

28 mei 2015

Na het cao-overleg van 15 januari 2015 is het onderstaande voorstel ten aanzien van "Employability Repressie" met een delegatie van de vakbonden verder uitgewerkt en aangepast. Het uiteindelijke voorstel heeft geleid tot extra kosten. Over de financiering van deze extra kosten zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Tijdens de onderhandelingen is de looneis door de bonden teruggebracht van 1% per 01-07-2014 en 2% per 01-01-2015 naar 1% per 01-07-2014 en 1,85% per 01-01-2015.
- De resterende 0,15% dienen als financiering voor de extra kosten die het definitieve voorstel met zich mee brengt ten opzichte van het laatste voorstel van de werkgever.
- Jaarlijks wordt tijdens het periodiek overleg tussen vakbonden en Sitech de feitelijke realisatie gerapporteerd.
- Het proces, regels en criteria inzake de invulling van het Employability-beleid Repressie zullen in overleg tussen de werkgever en de vakbonden afgesproken worden.
- Deze informatie dient als basis voor te nemen toekomstige besluiten, zoals eventuele aanpassingen van de staffel ten gevolge van opschuiven AOW leeftijd.

Voor de volledigheid en ter toetsing van de gemaakte afspraken is dit laatste voorstel hieronder opgenomen en dient als addendum bij de afspraken rondom Employability Repressie.

De oorsprong (1)

Oorsprong / aanleiding van dit project

Citaat uit cao protocol:

“In 2011 is een project gestart gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij de brandweer (repressie).

Belangrijkste reden daarvoor was dat het aantal medewerkers dat tot de pensioenleeftijd inzetbaar bleef binnen repressie vrijwel nihil was, in combinatie met de stijging van de pensioenleeftijd.”

Eind 2012 is een werkgroep gestart om te komen tot afspraken over arbeidsvoorwaarden die employability ondersteunen.

De oorsprong (2)

Wat willen we bereiken?

- Voorkomen dat medewerkers via “uitval” in een re-integratie proces komen.
- Dus…. op tijd een tweede loopbaan mogelijk maken
- Van curatief naar preventief……
- ….zodat tot aan pensioenleeftijd gezond kan worden gewerkt.

De oorsprong (3)

Actie is noodzakelijk want *“als ik niets heb……overkomt het me en heb ik minder regie op mijn loopbaan...”*

- Arbeidsongeschikt voor de functie. Gevolg: ziekte – re-integratie proces
- Financiële situatie afhankelijk van het succes het re-integratieproces en dus onzeker.
  De inkomenssuppletie is afhankelijk van het re-integratie proces:
  - interne herplaatsing: CAO bijlage 4 of overgang 2006
  - geen nieuwe functie leidt tot werkloosheidswet (WW) al of niet in combinatie met WIA

Uitgangspunten bij aanvang

- Specifieke regeling voor medewerkers werkzaam binnen repressie (waarvoor verplichte medische keuring geldt) door de bijzondere situatie van deze groep
- Van kosten achteraf naar investeringen vooraf.
- Het kunnen blijven leveren van waarde aan de organisatie (inzetbaar blijven in elke levensfase) is primaire verantwoordelijkheid van elke medewerker
- Het ondersteunen en faciliteren om dit mogelijk te maken is een primaire verantwoordelijkheid van de werkgever
- Focus op “van werk naar werk” (intern en extern)
- Gedeeltelijke Compensatie van inkomensverlies
- 3 doelgroepen, 3 verschillende “regelingen”

Voorstel Sitech Services (1)

Uitgangspunten (1)

- Het doel als verwoord in het cao protocol blijft overeind:
  - *“voorkomen van blijvende arbeidsongeschiktheid voor de functie”*
  - *“verantwoordelijkheid bij werknemer“*
  - *“ondersteunende rol werkgever”*
- Intentie is medewerkers behorende tot de doelgroep zo maximaal mogelijk intern Sitech te herplaatsen *(gericht op het wegnemen van ‘onzekerheid’ bij medewerkers)*
- Bij interne herplaatsing staat gekwalificeerd zijn voorop (= geschikt/ kundig, fit)

Voorstel Sitech Services (2)

Uitgangspunten (2)

- Iedere medewerker behorende tot de doelgroep moet meewerken aan het realiseren van een tweede loopbaan. Geen vrijwilligheid, geen vrijblijvendheid
- Sitech ondersteunt (faciliteert) d.m.v. carrièrepaden, opleidingsmogelijkheden, stages
- Compensatieregelingen voor eventuele loonderving als ‘eenmalige uitkering’ (alleen bij interne plaatsing)

Voorstel Sitech Services (3)

Uitgangspunten (3)

- Medewerkers blijven zo lang als mogelijk werkzaam binnen Repressie
- Werkelijke plaatsing naar andere baan op basis van geschiktheid en fitheid. Objectieve toetsing op basis van 2 elementen:
  - Geschiktheid voor functie
  - Keuring en bindend advies
- Proces, regels en criteria moeten nog uitgewerkt worden

Voorstel Sitech Services (4)

1. **Medewerkers in dienst op 31-12-2014 en vallend onder "Overgangsregeling 2006" (wordt bijlage 5a)**

Compensatie conform bijlage 3 vanaf wijziging baan tot 62 jaar, daarna 50% van de compensatie conform bijlage 3.

- Bijlage 3 vanaf datum overgang nieuwe baan tot 62 jaar
- Bijlage 3 voor 50% vanaf 62 jaar tot aan pensioendatum
- Eenmalige uitkering

Voorstel Sitech Services (5)

2. **Overige medewerkers in dienst op 31-12-2014 (wordt "Bijlage 5 b")**

Op basis van dienstjaren binnen repressie: Garantie + lineaire afbouw (beide in één keer uitbetaald)

Dienstjaren	Leeftijd	Garantie	Afbouw maanden	Geen afbouw tot 67 jaar over:
<10	<55	0%	18	
10-15	<55	60%	24	
15-20	<55	65%	48	
20-24	<55	70%	60	
25	<55	70%	66	
26	<55	71%	72	
27	<55	72%	78	
28	<55	73%	84	
29	<55	74%	90	
30	55	75%	96	
>30	55	75%	102	42 maanden
>30	56	75%	96	36 maanden
>30	57	75%	90	30 maanden
>30	58	75%	84	24 maanden
>30	59	75%	78	18 maanden
>30	60	75%	72	12 maanden
>30	61	75%	66	6 maanden
>30	62	75%	60	0 maanden
>30	>62	75%	Maximaal aantal maanden tot AOW gerechtigde leeftijd	

Voorstel Sitech Services (6)

3. Medewerkers nieuw in dienst na 31.12.2014 (wordt bijlage 5c)

De afbouw van eventuele loonderving ten gevolge een lagere functieschaal en afbouw van continudiensttoeslag en feestdagentoeslag zal plaatsvinden over een periode van 18 maanden (uitkering ineens).

BIJLAGE 6 – ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

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

2. Ingevolge dit dienstrooster[1] geldt:
- hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

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

Drieploegendienst

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

Vijfploegendienst

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

dan wel

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

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:
O = ochtenddienst, van 7.00 - 15.00 uur
M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur
N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

[1] Indien is vastgelegd dat in dagdienst kan worden gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur blijft deze mogelijkheid bestaan.

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de 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 vakorganisaties.

Werknemers van 18 jaar of ouder	**Standaardnorm**	**Overlegnorm**
Maximumarbeidstijden [2]		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week [3]	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 [4]		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag [5]		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nacht-dienst [6] 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 [7]	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 [8] onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 [9]* nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur **uitsluitend bij collectieve regeling*
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks [10]	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

[6] 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.

[7] 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.

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

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

[10] Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onder-broken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze[11]		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur[12]* *****_Uitsluitend bij collectieve regeling_
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededeling vaste roosters/registratie

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

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.
De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in de cao. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.
Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

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

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden[13]		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur[14]
Arbeidstijd per week[15]	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55[16] uur per week

[11] Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
[12] *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.
[13] Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.
[14] 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.
[15] 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 veelvouden van deze periode bedoeld.
[16] In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden[17]		
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
Minimumrusttijden[19]		
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 zondag[20]		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst[21] die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

[17] Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

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

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

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

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

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Nachtarbeid en diensten		
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)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140[24] nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks[25]	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze[26]		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur[27]* ***Uitsluitend bij collectieve regeling**
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.

[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 verlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

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

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

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

3. Overige situaties

De onder 2. vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten:
- voor reservisten ingeval er sprake is van invallen,
- bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

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

Slaapurenregeling

Sitech Services kent een slaapurenregeling die is bedoeld om te bewerkstelligen dat medewerkers in staat zijn na het werken tijdens de nacht voldoende rust te genieten aansluitend aan hun nachtelijke werkzaamheden.
Indien een medewerker als gevolg van een oproep in het tijdvak tussen 0.00u en 6.00u arbeid verricht hoeft de medewerker niet eerder dan na 8,5 uren na het beëindigen van het werken tussen 0.00u en 6.00u met zijn normale werktijd te beginnen. Voor zover de slaapuren ertoe leiden dat de normale werktijd minder dan 8 uren bedraagt worden de slaapuren als gewerkte uren beschouwd.De gewerkte uren tussen 0.00u en 7.00u worden conform art. 32 cao Sitech Services betaald. Overwerkvergoeding (art. 33 cao Sitech Services) van toepassing nadat 8,5 uur (incl. pauze) per dag gewerkt is.
De slaapurenregeling geldt niet voor korte/eenmalige telefonische consultatie.
Slaapuren gaan gelden na de laatste oproep.

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 gedoogt en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

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

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de 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 Arbeids-tijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van 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 Ondernemingsraad vereist.

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	**Standaardnorm**	**Overlegnorm**
Consignatie[28]		
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 werknemer 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 werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

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