

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
OCI MELAMINE B.V.
2011-2012**

INDEX	<i>Pag.</i>
Protocol	4
Collectieve arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk I - Algemeen	
Art. 1 Looptijd	8
Art. 1a Bekendmaking CAO	8
Art. 2 Definities	8
Art. 3 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	9
Hoofdstuk II – Dienstverband	
<i>Par. 1 - Arbeidsovereenkomst</i>	
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
<i>Par. 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker</i>	
Art. 11 Verplichting medewerker	11
Art. 12 Plaatsing medewerker	11
Art. 13 Vacaturevervulling	12
Art. 14 Geheimhouding	12
Art. 15 Gereserveerd	12
Art. 16 Nevenactiviteiten	12
Art. 17 Concurrentiebeding	13
<i>Par. 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen</i>	
Art. 18 Schorsing voor onderzoek en/of beraad	13
Art. 19 Disciplinaire maatregelen	13
Hoofdstuk III – Beloning	
<i>Par. 1 - De salarissystematiek</i>	
Art. 20 Salarisschalen	15
Art. 21 Wijziging van het salaris	15
Art. 22 Gereserveerd	16
Art. 23 Algemene aanpassing van de salarissen	16
<i>Par. 2 - Jaaruitkering</i>	
Art. 24 Aanspraak op jaaruitkering	16
Art. 25 Betaling van de jaaruitkering	17
<i>Par. 3 - Resultaatafhankelijke beloning</i>	
Art. 26 Resultaat afhankelijke uitkering	18
Art. 27 Resultaatbeloning	19

	<i>Pag.</i>
<i>Par. 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd</i>	
Art. 28 Toeslag voor ploegendienst	20
Art. 29 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	20
Art. 30 Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt	20
Art. 31 Toeslag voor wacht dienst	20
Art. 32 Toeslag voor werken op bijzondere uren	21
Art. 33 Toeslag voor overwerk	21
Art. 34 Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	22
Art. 35 Tegemoetkoming in individuele gevallen	22
<i>Par. 5 - Algemene bepalingen</i>	
Art. 36 Uitbetaling	22
Art. 37 Vermindering maandinkomen	22
Hoofdstuk IV – Arbeidsduur	
Art. 38 Arbeidsduur	23
Art. 39 Brugdag	23
Art. 40 Overwerk	23
Art. 41 Vakantie	24
Art. 42 Extra Vrije Tijd	25
Art. 42a Aanwezigheidsbonus	26
Art. 43 Aanwending contractueel vrijaf	27
Art. 44 Buitengewoon verlof	28
Hoofdstuk V - Sociale zekerheid	
Art. 45 Arbeidsongeschiktheid	30
Art. 46 Verplaatsing om bedrijfsredenen	31
Art. 47 Ziektekostenverzekering	31
Art. 48 Pensioenovereenkomst	32
Art. 48a Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd	32
Art. 48b Tijdelijke Ouderenregeling (TOR)	33
Hoofdstuk VI - Deeltijd	
Art. 49 Algemene bepaling	34
Art. 50 Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	34
Art. 51 Toeslagen en compensatie in vrije tijd	34
Art. 52 Buitengewoon verlof en brugdag	35
Art. 53 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	35
Art. 54 Partieel leerplichtigen	35
Hoofdstuk VII – Diversen	
Art. 55 Gereserveerd	36
Art. 56 Opdracht extern organisatiebureau	36
Art. 57 Fusie en reorganisatie	36
Art. 58 Vakbondsoverleg	36
Art. 59 Geschillen	36
Art. 60 Vredesplicht	36
Art. 61 Afwijking in individuele gevallen	37
Art. 62 Leemtebepaling	37

Bijlagen	<i>Pag.</i>
1 Salarisschalen	38
2 Jaaruitkering	39
2.A - Minimumbedrag	39
2.B. - Gecumuleerde aanspraak	39
2.C. - Uitkering/betaling	39
3 Bijbetalingsregeling	40
Art. 1 - Algemeen	40
Art. 2 - Blijvende toeslag	40
Art. 3 - Aflopende toeslag	41
4 Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	42
Art. 1 - Algemeen	42
Art. 2 - De inkomensgarantieregeling	43
Art. 3 - De afkoop-/afbouwregeling	44
Art. 4 - Overgangsregelingen	44
Art. 5 - Inwerkingtreding	44
5 Roosters en normen arbeids- en rusttijden	45
Par. 1 - Vaste roosters	45
Par. 2 - Overwerk	48
Par. 3 - Overige situaties	51
Par. 4 - Bijzonder situaties	51
Par. 5 - Wachtdienst	51

PROTOCOL

Bij de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsovereenkomst OCI Melamine B.V. 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 hebben partijen onderstaande intenties uitgesproken respectievelijk afspraken gemaakt.

Resultaat afhankelijke uitkering (artikel 26)

Aan het einde van de looptijd van de CAO zal de regeling resultaat afhankelijke uitkering (inclusief staffel) worden geëvalueerd. De regeling zal na afloop van de looptijd van de CAO worden gecontinueerd tenzij partijen op basis van de uitkomsten van de evaluatie anders besluiten.

Arbeidsduur

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

- De EVT regeling en de aanwezigheidsbonus worden gecontinueerd voor het kalenderjaar 2011 en 2012.
- OCI Melamine 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. OCI Melamine 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

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 (vooralsnog) als zodanig van kracht. OCI Melamine B.V. 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 OCI Melamine B.V. 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 versterkte aandacht geven aan de blijvende inzetbaarheid van de oudere medewerkers.

Het "Werkbegeleidingsplan OCI Melamine B.V. (WBP) bevattende regels en werkafspraken die van toepassing zijn in geval van boventaligheid, wordt voor het tijdvak tot en met 31 december 2012 gecontinueerd met dien verstande dat partijen over onderdelen die vanwege voor de einddatum in werking tredende gewijzigde wet-/regelgeving aanpassing behoeven, tussentijds in overleg zullen treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in het WBP en annexe documenten.

OCI Melamine B.V. en de vakorganisaties hebben, zich bewust zijnde van hun gemeenschappelijk belang en gezamenlijke verantwoordelijkheid, afgesproken initiatieven te ontwikkelen om in 2011 duurzame inzetbaarheid vorm en inhoud te geven.

Partijen achten het van groot belang om binnen afzienbare termijn vanuit een totaalvisie en in samenhang met bestaand beleid en huidige HR instrumenten concreet invulling te geven aan een integraal en transparant duurzaam HR-beleid. Doel hierbij is het stimuleren en faciliteren van medewerkers om zich gedurende de gehele loopbaan te blijven ontwikkelen, maar ook gericht op het vitaal houden van de medewerker, waardoor hij ook langer, productief en flexibel inzetbaar kan zijn.

Ter realisering van dit doel zal in de eerste helft van 2011 studie plaatsvinden, welke moet leiden tot een aantal concrete voorstellen gericht op een 4-tal speerpunten, te weten:

1. Het vergroten van het besef bij medewerkers om eigen verantwoordelijkheid te nemen én het stimuleren van het management om verantwoordelijkheid aan medewerkers te geven.
2. Investeren in duurzame ontwikkeling van de medewerkers gericht op het op peil houden van bestaande competenties of het verwerven van nieuwe competenties, middels opleiding en

training, zowel gericht op de ontwikkeling binnen de huidige functie evenals andere functies binnen en buiten OCI Melamine B.V.. Een en ander rekening houdend met de mogelijkheden van de medewerker.

3. Het behouden en zo mogelijk vergroten van de vitaliteit, inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van medewerkers. Hierbij zal voor specifieke doelgroepen (zware functies, ploegendiensten, ouder wordende medewerkers) voorstellen tot verbetering worden geformuleerd.
4. Inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden en keuzes om langer doorwerken te faciliteren. Hierbij zal ook voortzetting (eventueel met aanpassingen) van de Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) worden betrokken, evenals een verruiming van de mogelijkheid tot omzetting van de aanwezigheidsbonus in tijd.

Indien er in het kader van de studie afspraken worden gemaakt over flexibilisering van de TOR dan zullen deze afspraken ook van toepassing zijn op alle medewerkers die na 1 januari 2011 van de TOR gebruik zijn gaan maken.

Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid is beleid (gedeeltelijk) ontwikkeld en is ook qua instrumentering al veel aanwezig (zij het wellicht niet of nog niet gezien in relatie tot duurzame inzetbaarheid).

De slagen die hier nog gemaakt moeten worden zijn het formuleren van een beleid op OCI niveau, het inventariseren en op elkaar afstemmen van zowel HR- als arbeidsvoorwaardelijke instrumenten, het zonodig introduceren van nieuwe instrumenten en het verankeren in de organisatie. In dit verband zijn ook door de vakorganisaties voorstellen gedaan, waaronder het Individuele Opleidingsplan en het Individuele Ontwikkelingsbudget, de Loopbaanscan, Vitaliteitsbeleid, de zgn. Benefitshop, coaching/mentorschap en het thuiswerken.

In februari 2011 zal door OCI Melamine B.V. samen met vertegenwoordigers van vakorganisaties en de Ondernemingsraad een startbijeenkomst worden georganiseerd waarin partijen gezamenlijk de wijze van participatie en betrokkenheid in dat traject, inclusief de implementatie daarvan in het vervolgtraject afspreken.

Partijen streven ernaar de uitkomsten van deze studie in 2012 te implementeren. Daarbij geldt dat de kwaliteit van de voorstellen leidend is in de discussie en de kosteneffectiviteit van de te nemen maatregelen onderdeel van de besluitvorming zal zijn.

Werkgelegenheidsafpraak

OCI Melamine B.V. zal gedurende de contractperiode geen reductie van arbeidsplaatsen in gang zetten, in die zin dat gedurende de looptijd van de CAO slechts in overeenstemming met de vakorganisaties vastgesteld kan worden dat er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat OCI Melamine B.V. onmogelijk aan deze werkgelegenheidsafpraak 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 (OCI, vakorganisaties, ondernemingsraad) zal worden gerespecteerd.

Compensatie spaarpremie

De compensatie spaarpremie 1994 resp. 2003 worden gecontinueerd, met inbegrip van de verrekening van een fictieve werkgeverspremie, welke bij algemene aanpassing van de salarissen per gelijke datum zal worden verhoogd met het desbetreffende percentage.

Beoordelingssysteem

OCI Melamine B.V. wil zich, bewust zijnde van het feit dat het beoordelingssysteem een belangrijk instrument is om de bijdrage van de medewerkers af te stemmen op de doelstellingen van de organisatie, het huidige IPM -beoordelingssysteem herijken op de strategie, cultuur en doelstellingen van OCI Melamine B.V. Werkgever zal dit in samenwerking met alle interne betrokken partijen nader uitwerken. Eventueel voorgenomen wijzigingen zullen in overeenstemming tussen partijen worden doorgevoerd.

Pensioenindexering

- Indien de dekkingsgraad gelijk of groter is dan 110% vindt onvoorwaardelijke indexatie plaats uit de overrente.
- Indien de dekkingsgraad groter is dan 107% en kleiner is dan 110% vindt indexatie plaats uit de overrente tenzij partijen in overleg besluiten de indexatie niet toe te kennen.
- De inhaalindexatie is maximaal de loonindexatie onder aftrek van de in het convenant opgenomen werkgeversbijdrage
- Indien indexatie in enig jaar niet, of niet volledig, heeft plaatsgevonden én indien de dekkingsgraad groter is dan 110% nadat reguliere indexatie heeft plaatsgevonden vindt inhaalindexatie plaats uit de overrente tenzij partijen in overleg besluiten deze (gedeeltelijke) inhaalindexatie niet toe te kennen.
- In alle hierboven genoemde gevallen geldt dat de dekkingsgraad als gevolg van het toekennen van indexatie niet lager wordt dan 107%.

Stages/werkervaring

OCI Melamine B.V. zegt toe in 2011 en in 2012 minimaal 3 stageplaatsen aan te bieden. Daarnaast zullen in 2012 2 extra stageplaatsen voor kantoorfuncties worden aangeboden.

OCI Melamine B.V. neemt de inspanningsverplichting op zich om in 2011 en in 2012 2 stageplaatsen aan te bieden die aansluiten bij de plannen van de overheid (Wet Wij) op het gebied van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Tevens zal OCI Melamine B.V. zich inspannen om in 2011 en 2012 aan 2 Wajongers een proefplaatsing aan te bieden. Aan het einde van deze proefplaatsingsperiode zal, bij gebleken geschiktheid, de proefplaatsingsovereenkomst worden omgezet in een dienstverband. De OR zal op basis van de door het management verstrekte informatie hieromtrent de realisatie op het gebied van stages en werkervarings-projecten monitoren. De vakorganisaties zullen de verstrekte informatie eveneens ontvangen.

OCI Melamine B.V. Bedrijfsfonds

Over arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen die in de bedrijfsfonds OCI Melamine B.V. 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

OCI Melamine B.V. zal binnen de wettelijke mogelijkheden gedurende de looptijd van de CAO 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.

Opleiding en training

De opleidingsbudgetten bij OCI voor 2011 en 2012 zijn tenminste op hetzelfde niveau als die van 2010 (€ 430.000). Beide partijen onderschrijven het belang van realisatie van het budget. De OR zal op basis van de door het management verstrekte informatie hieromtrent de opleidingsactiviteiten en de realisatie daarvan, alsmede het budget monitoren. De vakorganisaties zullen de verstrekte informatie eveneens ontvangen.

Werkgeversbijdrage vakorganisaties

OCI Melamine B.V. zegt toe de werkgeversbijdrage regeling zoals deze tussen DSM Limburg B.V. en de vakorganisaties is overeengekomen onverkort over te nemen op basis van in die regeling opgenomen condities in een OCI Melamine B.V. regeling.

Uitzendkrachten

Uitgangspunt is dat alle werkzaamheden die binnen OCI Melamine B.V. moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, in principe door eigen personeel worden uitgevoerd. Uitzondering hierop zijn specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en incidentele gevallen.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

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

Een en ander zal jaarlijks met de OR en vakorganisaties geëvalueerd worden.

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 geïndexeerd met de overeengekomen CAO stijgingen in 2011 en 2012.

Targets

Ten aanzien van de targets (semi-collectief/team/individueel) zal in de management instructie worden opgenomen dat, daar waar mogelijk, tenminste 1, ook niet financiële target zal worden geformuleerd, gericht op duurzaamheid. De OR en de vakorganisaties zullen jaarlijks over de afspraken en de realisatie daarvan worden geïnformeerd.

Arbeidsparticipatie

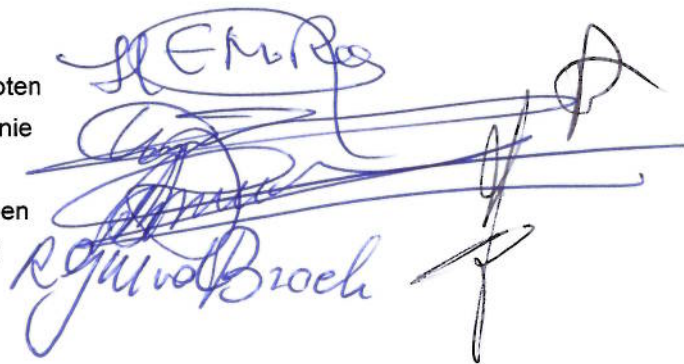
Voor het behoud van een zo breed mogelijke arbeidsparticipatie voor OCI medewerkers met kinderen zal OCI Melamine B.V. zodra ten gevolge van gewijzigd overheidsbeleid de keuze van deze medewerkers voor de brede participatie in het gedrang komt de nieuwe ontstane situatie op dat moment bezien.

Aldus overeengekomen en in zesvoud ondertekend.

Geleen, 2 maart 2011

OCI Melamine B.V.

FNV Bondgenoten
Vakbond De Unie
Synergo VHP
CNV Vakmensen
Vakbond ABW



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OCI MELAMINE B.V.

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd

1a. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 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 OCI Melamine B.V.

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: OCI Melamine B.V. 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 OCI Melamine B.V. met uitzondering van de executives;
N.B. Om 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),
 - de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (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 Koningin landelijk wordt gevierd;
- i) intern overleg: de Ondernemingsraad OCI Melamine B.V., alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
- 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) executives: de als zodanig door de bestuurder aangewezen personen.

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

De werkgever draagt binnen OCI Melamine B.V. 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. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

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 pensioengerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de pensioengerechtigde 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.

Pagaraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker

Artikel 11. Verplichting medewerker

De medewerker is verplicht tijdens zijn dienstvervulling zijn gehele werkkraft in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken in de Sociale Eenheid OCI Melamine B.V..

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 andere 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 - 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 OCI Melamine B.V.

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 redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde in de Sociale Eenheid OCI Melamine B.V. 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 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 ontwikke- len	Conform norm	Zeer goed	Excellent
Minimum – schaalmid- den	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

Paragraaf 2 – Jaaruitkering

De salarissen als bedoeld in artikel 20 worden met ingang van 1 januari 2011 met 2% en met ingang van 1 januari 2012 met 2,5% verhoogd.

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

4. De betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 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. Resultaat afhankelijke uitkering

1. Zo spoedig mogelijk na vaststelling van het financiële resultaat over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatafhankelijke uitkering worden toegekend. Uitbetaling zal in beginsel plaatsvinden met de salarisafrekening van april.
2. De resultaatafhankelijke uitkering wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante boekjaar binnen OCI Melamine B.V. werkzaam is geweest, die
 - op de eerste van de maand waarin het financiële resultaat is vastgesteld (februari), in dienst is, of
 - op die datum niet meer in dienst is wegens
 - het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - uittreding ingevolge het Reglement Prepensioenspaarregeling;
 - 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 resultaatafhankelijke uitkering is afhankelijk van het financiële resultaat van OCI Nitrogen en wordt afgeleid van onderstaande staffel:

Bij $\geq 140\%$ realisatie van de EBIT-target 5,00% van het jaarinkomen
Bij $\geq 130\%$ realisatie van de EBIT-target 4,00% van het jaarinkomen
Bij $\geq 115\%$ realisatie van de EBIT-target 3,25% van het jaarinkomen
Bij $\geq 100\%$ realisatie van de EBIT-target 2,50% van het jaarinkomen
Bij $\geq 85\%$ realisatie van de EBIT-target 1,75% van het jaarinkomen
Bij $\geq 70\%$ realisatie van de EBIT-target 1,00% van het jaarinkomen
Bij $\geq 60\%$ realisatie van de EBIT-target 0,50% van het jaarinkomen
Bij $< 60\%$ realisatie van de EBIT-target 0,00% van het jaarinkomen

Bij de bovenstaande staffel geldt dat het absolute verschil tussen de stappen minimaal 5 miljoen euro bedraagt.

De financiële doelstelling zal reëel haalbaar en na overleg met de OR worden vastgesteld.

4. Als jaarinkomen geldt de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, 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 bedrijfs-onderdeel, 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 ploegdienst

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegdienst, 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-ploegdienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19%;
- c) 2-ploegdienst (ochtend- middagdienst): 13%.

Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegdienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegdienst 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-ploegdienst:
 - 1,15% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.

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

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 0,60% van het salaris indien hij
 - a) na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
 - b) op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

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

Artikel 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.

Paragraaf 5 - Algemene bepalingen

Artikel 36. Uitbetaling

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

Artikel 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 OCI Melamine B.V. 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 5.

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
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	: 23 dagen
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	: 24 dagen
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	: 25 dagen
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	: 26 dagen
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	: 27 dagen
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	: 28 dagen
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	: 29 dagen
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	: 30 dagen
bij een leeftijd van 61 jaar	: 31 dagen
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	: 32 dagen
bij een leeftijd van 64 jaar of ouder	: 33 dagen

1b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 letter a. bedraagt de vakantie per kalenderjaar voor jeugdigen: 21 dagen. 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 pensioengerechtigde 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 in letter a bedoelde vermindering blijft over een tijdvak van maximaal twaalf maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

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.

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 samengegeld.

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 continuïdient, heeft recht op extra vrije tijd, waarvan de omvang wordt bepaald deels onafhankelijk van de gewerkte tijd, deels afhankelijk van de gewerkte tijd; de omvang van de extra vrije tijd verschilt naar gelang de soort dienst en de bezwarende werkomstandigheden.

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

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

4a. Voor het bepalen van de extra vrije tijd op basis van de gewerkte tijd per kalenderjaar wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de extra vrije tijd ten behoeve van de omvang van de extra vrije tijd in het 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 ARBO-dienst;
- 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;
- 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. Gelijksortig 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 het 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. Tot en met 31 december 2012 zal geen verdere arbeidsduurverkortung, in welke vorm dan ook, worden overeengekomen.

5h. De 'Regeling inzake extra vrije tijd' is voor wat de opbouw c.q. toekenning van extra vrije tijd betreft, als onderdeel van de CAO aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2012. De regeling is voor wat de aanwending van extra vrije tijd betreft, aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2013.

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 2013. 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 $1/15 \times 5,7\% \times 14$ 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.
- 2b. Met betrekking tot de extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de medewerker de keuze of hij de desbetreffende dagen wil opnemen in tijd.
- 2c. Met betrekking tot de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, heeft de werkgever gerelateerd aan de bedrijfsomstandigheden de keuze of hij de desbetreffende dagen wil doen opnemen in tijd.
- 2d. 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 bedrijfspakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel - ingeval geen bedrijfspakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar.
Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.
- 4a. Voorzover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, stelt de werkgever, zo veel mogelijk op basis van planning in het begin van het kalenderjaar en conform desbetreffende procedures, de vakantie als bedoeld in artikel 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 extra vrije tijd niet in tijd opneemt of kan opnemen, heeft hij de keuze om de desbetreffende dagen bij te schrijven op zijn rekening courant of te doen uitbetalen. Uitbetaling kan worden aangewend voor vrijwillig pensioensparen met inachtneming van de desbetreffende wettelijke regels,
- 8a. Dagen op de rekening courant kunnen worden opgenomen in tijd indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden aangewend in het kader van de PPS door medewerkers die zijn geboren voor 1 januari 1950 en in dienst waren op 1 januari 2006, of worden uitbetaald tot ten hoogste het beschikbare saldo.
- 8b. Bij een positief saldo op de rekening courant van 100 dagen of meer zal overleg plaatsvinden met de medewerker om afspraken te maken over de hantering van de rekening courant.
- 8c. Op de rekening courant is een negatief saldo toegestaan van maximaal de omvang van de extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd, van één kalenderjaar.
- 8d. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.
9. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een positief respectievelijk negatief saldo op de rekening courant, worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.
10. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, 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, (zodanig) 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 ziektekostenverzekering.

Artikel 48. Pensioenovereenkomst

1. De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in het pensioenreglement dat OCI Melamine B.V. met inachtneming van artikel 23 van de Pensioenwet ter uitvoering heeft ondergebracht bij een pensioenuitvoerder, met dien verstande dat de Werknemers die geboren zijn vòòr 1 januari 1950 op wie het bepaalde in artikel 48a van toepassing is blijven deelnemen in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN)

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 € 57.782,- (2011) respectievelijk € 59.227 (2012), 4% van dit meerdere. Daarnaast geldt dat de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950, in verband met het bepaalde in artikel 48a in plaats van voornoemde 3,5% een premie van 1,5% geldt. 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.

Artikel 48a. Overbrugging naar pensioengerechtigde leeftijd

Het bepaalde in dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2006 alleen voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1 januari 1950.

1. Via de Prepensioenspaarregeling DSM Limburg B.V. kunnen medewerkers sparen om het arbeidsproces eerder te verlaten dan de pensioengerechtigde leeftijd. Sparen voor vervroegde uittrekking geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het Reglement Prepensioenspaarregeling (PPS).

2. Voor de medewerker die op 1 januari 1994 in dienst is, bedraagt de op grond van de Prepensioenspaarregeling te betalen premie voor uittrekking bij 62 jaar tegen 75% van de laatst vastgestelde PPS-inkomensgrondslag, maximaal 4%.

3. Aan de medewerker die, overeenkomstig de bepalingen van het PPS-reglement daadwerkelijk de daarvoor benodigde premie betaalt, wordt door de werkgever bij uittrekking op 62 jarige leeftijd 75% van de laatst vastgestelde PPS-inkomensgrondslag gegarandeerd.

4. De medewerker ontvangt ter ondersteuning van het sparen een maandelijkse uitkering ter hoogte van 1% van het maandinkomen en in de maanden waarin een deel van de jaaruitkering tot uitbetaling komt, tevens een uitkering ter hoogte van 1% van dat deel van de jaaruitkering. De maandelijkse uitkering wordt per 1 juli 1998 verhoogd van 1% naar 1½% en per 1 juli 1999 van 1½% naar 2%, met dien verstande, dat deze procentuele verhogingen uitsluitend worden toegekend, indien en voorzover de medewerker de met deze verhogingen corresponderende bedragen en daarnaast een bedrag van gelijke omvang meteen op zijn maandinkomen respectievelijk jaaruitkering laat inhouden ter bijschrijving op zijn PPS-saldo.

Artikel 48b 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 vier jaar. Een medewerker kan niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.

3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 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 in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend. 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 continuïditeitsdienst, die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan desgewenst aan het begin van het kalenderjaar aangeven dat hij voorzover van toepassing (een deel van) de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de TOR wil aanwenden.

4d. Indien het contractueel vrijaf cq. de aanwezigheidsbonus ontoereikend is voor volledige deelname aan de TOR, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken, of desgewenst of zonedig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'. Een negatief saldo op de rekening courant wordt aan het einde van het dienstverband verrekend op basis van het bepaalde in artikel 43 lid 10.

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 27 en 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 continu-dienst 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, vormings-instituut 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 Ondernemingsraad OCI Melamine B.V. 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 bij OCI Melamine B.V. 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 OCI Melamine B.V. 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 Ondernemingsraad OCI Melamine B.V.

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

OCI Melamine B.V. 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 continuïteit 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.

Artikel 63. Subsidies

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

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend.

Geleen, 20 april 2011

OCI Melamine B.V.

FNV Bondgenoten

Vakbond De Unie

Synergo VHP

Vakbond ABW

CNV Vakmensen