



**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
OCI NITROGEN BV
2025-2026**

PROTOCOL

1. **Looptijd CAO**
Looptijd van 9 maanden, van 1 oktober 2025 tot en met 30 juni 2026.
2. **Structurele verhoging**
Per 1 oktober 2025: 0% algemene loonsverhoging
3. **Sociaal Plan**
Het Sociaal Plan wordt verlengd tot en met 30 juni 2026. Er worden geen wijzigingen in het Sociaal Plan aangebracht.
4. **Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) 2.0**
De nieuwe RAU afspraak zal worden geëvalueerd voor einde jaar conform bestaande afspraak en waar nodig (kostenneutraal) worden aangepast.
5. **RVU/Bedrijfs-AOW**
Werkgever heeft de intentie om de RVU/Bedrijfs-AOW voort te zetten per 1 januari 2026 binnen de nieuwe wettelijke kaders. Hierover lopen gesprekken met vakbonden, ook op landelijk en Chemelot niveau. Zolang nog geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, zullen, waar nodig, aanvragen van werknemers met zware beroepen (continudienst) in redelijkheid worden beoordeeld door de werkgever.
6. **Overig**
De fiscaalvriendelijke behandeling van vakbondscontributie voor medewerkers wordt gecontinueerd.
De afspraken over de werkgeversbijdrage aan vakbonden worden gecontinueerd.
7. **Beoordelingsverhogingen i.v.m. nieuw performance proces**
In verband met het nieuwe performance proces en de drie-puntsrating (met instemming van de Ondernemingsraad) zal de tabel met de beoordelingsverhoging in de nieuwe cao vanaf 1 juli 2026 worden aangepast na overleg met vakbonden.

OCI Nitrogen BV

De Unie

ABW

Synergo-VHP

Inhoudsopgave

PROTOCOL	2
HOOFDSTUK 1 - ALGEMEEN	5
Artikel 1. Looptijd	5
Artikel 1a. Bekendmaking CAO	5
Artikel 2. Definities	5
Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	6
HOOFDSTUK 2 - DIENSTVERBAND	7
Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst	7
Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	7
Artikel 6. Gereserveerd	7
Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst	7
Artikel 8. Beëindiging van rechtswege i.v.m. bereiken AOW gerechtigde leeftijd	7
Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	8
Artikel 10. Verplichting werkgever	8
Artikel 11. Verplichting medewerker	8
Artikel 12. Plaatsing van de medewerker	8
Artikel 13. Vacaturevervulling	9
Artikel 14. Geheimhouding	9
Artikel 15. Gereserveerd	9
Artikel 16. Nevenwerkzaamheden	9
Artikel 17. Concurrentiebeding	9
Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad	10
Artikel 19. Disciplinaire maatregelen	10
HOOFDSTUK 3 – BELONING	12
Artikel 20. Salarisschalen	12
Artikel 21. Salaris en beoordelingssysteem	12
Artikel 21a. Extra salarisuitloop	13
Artikel 21b. Beoordelingsbonus	13
Artikel 22. Salarisschaal minimumloon in kader van Participatiewet	13
Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen	14
Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering	14
Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering	15
Artikel 26. Resultaat afhankelijke uitkering (RAU)	15
Artikel 27. Gereserveerd	17
Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst	17
Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	18
Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt	18
Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst	19
Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren	19
Artikel 33. Toeslag voor overwerk	20
Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	21
Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen	21
Artikel 35a. Indexering vergoeding BHV en Ondernemingsraad	21
Artikel 35b Compensatie Spaarpremie	21
Artikel 36. Uitbetaling	21
Artikel 37. Vermindering maandinkomen (onbetaald afwezig)	21
HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR	22
Artikel 38. Arbeidsduur	22
Artikel 39. Brugdag	22
Artikel 40. Overwerk	22
Artikel 41. Vakantie	23

Artikel 42. Extra vrije tijd	23
Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus	24
Artikel 42b. MyChoice regeling	25
Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf	25
Artikel 44. Buitengewoon verlof	26
Artikel 45. Geboorte verlof en Ouderschapsverlof	28
HOOFDSTUK 5 - SOCIALE ZEKERHEID	29
Artikel 46. Arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 47a. Verplaatsing om bedrijfsredenen	30
Artikel 47b. Vrijwillige verplaatsing naar een minder betaalde functie ⁽¹⁾	30
Artikel 47c. Demotie vanwege disfunctioneren. (3)	31
Artikel 48. Ziektekostenverzekering	31
Artikel 49. Pensioenovereenkomst	32
Artikel 49a Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)	32
HOOFDSTUK 6 - DEELTIJD	34
Artikel 50. Algemene bepaling	34
Artikel 51. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden	35
Artikel 52. Toeslagen en compensatie in vrije tijd	35
Artikel 53. Buitengewoon verlof en brugdag	35
Artikel 54. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	36
Artikel 55. Partieel leerplichtigen	36
HOOFDSTUK 7 - DIVERSEN	37
Artikel 56 Gereserveerd	37
Artikel 57. Opdracht extern organisatiebureau	37
Artikel 58. Fusie en reorganisatie	37
Artikel 59. Vakbondsoverleg	37
Artikel 60. Geschillen	37
Artikel 61. Vredesplicht	38
Artikel 62. Afwijking in individuele gevallen	38
Artikel 63. Leemtebepaling	38
Artikel 64. Subsidies	38
BIJLAGEN	40
BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN per 1 oktober 2025	40
BIJLAGE 1A – SALARISSCHAAL MINIMUMLOON* I.V.M. PARTICIPATIEWET	40
BIJLAGE 2 – JAARUITKERING	41
BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING	42
BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	45
Artikel 1. Algemeen	45
Artikel 2. De inkomensgarantieregeling	46
Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling	47
Artikel 4. Overgangsregelingen	47
Artikel 5. Inwerkingtreding	48
BIJLAGE 5 – ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN	49
1. Vaste roosters	49
2. Overwerk	53
3. Overige situaties	56
4. Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten	56
5. Wachtdienst	56

HOOFDSTUK 1 - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd

De CAO OCI Nitrogen B.V. heeft een looptijd van 1 oktober 2025 tot en met 30 juni 2026. De cao eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

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

Medewerker	Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met OCI Nitrogen B.V., met uitzondering van executives en management groep met een individuele arbeidsovereenkomst
Werkgever	OCI Nitrogen B.V. gevestigd te Sittard-Geleen
Vakorganisaties	De vakorganisaties/vakbonden die de cao hebben ondertekend
Cao	Deze collectieve arbeidsovereenkomst
Salaris	Het schaalsalaris op maandbasis (artikel 20)
Uurloon	0.60% van het salaris
Maandinkomen	De som van de volgende inkomensbestanddelen: - het salaris - de toeslag voor ploegendienst (artikel 28) - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (artikel 31) - de toeslag volgens de bijbetalingsregeling (bijlage 3) - de garantietoeslag volgens de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4) - de vermindering als bedoeld in artikel 45 en artikel 46 , lid 10
Dag	Aaneengesloten periode van 24 uren, beginnend om 00:00 uur
Feestdagen	Nieuwjaarsdag Eerste en tweede Paasdag Hemelvaartsdag Eerste en tweede Pinksterdag Eerste en tweede Kerstdag De dag waarop de verjaardag van de Koning landelijk wordt gevierd
Gemiddelde feestdagvergoeding	1/12e deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag voor het werken op feestdagen (artikel 29)
Contractueel verlof	Vakantie (wettelijk en bovenwettelijk verlof) en PBL
Overwerk	Het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt (met inachtneming van de flexibele werktijdenregeling zoals vermeld op Employee Desk). Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
Ondernemingsraad	De Ondernemingsraad OCI Nitrogen B.V.
Continudienst	De dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in volcontinu proces wordt gewerkt en de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld
Partner	Degene die met de medewerker is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan of samenwoont op hetzelfde adres en een

	gemeenschappelijke huishouding voert (niet zijnde ouder/kind/grootouder/kleinkind/schoonouder/schoondochter/schoonzoon)
Executives en management groep	De als zodanig door de bestuurder aangewezen personen

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', 'haar' of 'haar', of "medewerker" respectievelijk "hen/hun", "hun" of "hun";

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

De werkgever zet pas na overleg met de ondernemingsraad externe arbeidskrachten in voor werkzaamheden die volgens de normale bedrijfsvoering door eigen medewerkers worden uitgevoerd. De werkgever mag alleen externe arbeidskrachten inhuren voor werk dat normaal door eigen personeel wordt gedaan, als hij daar eerst overleg over heeft gehad met de ondernemingsraad. Dit mag alleen als het zoveel werk is dat het eigen personeel het niet op tijd af kan krijgen onder normale omstandigheden, en als dat volgens redelijke en efficiënte bedrijfsregels niet haalbaar is.

HOOFDSTUK 2 - 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 conform artikel BW7:668a.
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. Gereserveerd

Gereserveerd

Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:

Salarisschaal	Opzegtermijn
C32 t/m C35	1 maand
Overige schalen	3 maanden

2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. De opzegtermijn is niet van toepassing door het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zie [artikel 8](#) bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Goed werkgeverschap vereist dat een werkgever ten minste 1 maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de medewerker mededeelt of deze al dan niet zal eindigen (aanzegtermijn).

Artikel 8. Beëindiging van rechtswege i.v.m. bereiken AOW gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt (=laatste dag arbeidsovereenkomst) 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.

Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker

Artikel 10. Verplichting werkgever

De werkgever voelt zich in het kader van goed werkgeverschap verplicht om zorg te dragen voor een gezonde, veilige en stimulerende werkomgeving en om de medewerker in staat te stellen door begeleiding, training en/of opleiding duurzaam van waarde te zijn voor de organisatie.

Artikel 11. Verplichting medewerker

De medewerker zet in het kader van goed werknemerschap naar beste kunnen zijn kennis en vaardigheden in ten gunste van zijn eigen ontwikkeling en werkplezier en de organisatie, en neemt zoveel als redelijkerwijs mogelijk is eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het duurzaam van waarde zijn voor de organisatie door zichzelf eveneens zoveel als mogelijk zowel fysiek als mentaal inzetbaar te houden.

Artikel 12. Plaatsing van de medewerker

De werkgever kan binnen redelijke grenzen de medewerker laten werken op de tijd en op plaats die werkgever nodig vindt. De werkgever kan binnen redelijke grenzen andere werkzaamheden aan de medewerker opdragen. Dit kan ook als deze werkzaamheden normaal niet in het takenpakket van de medewerker vallen en het kan tijdelijk of blijvend zijn.

Deze andere werkzaamheden moeten in redelijkheid passend zijn voor de medewerker. Bij de beoordeling hiervan wordt gekeken naar opleiding, beoordeling, persoonlijke omstandigheden en bedrijfsomstandigheden.

Werkgever bespreekt de wijziging indien mogelijk ten minste twee weken van tevoren met de medewerker onder opgave van redenen en 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. Om te stimuleren dat functies door eigen medewerkers worden ingevuld, vindt gerichte opleiding plaats. De verantwoordelijkheid voor opleiding ligt bij de werkgever en medewerker.
3. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatieniveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

Artikel 14. Geheimhouding

1. De medewerker verplicht zich tot geheimhouding van alle informatie van vertrouwelijke aard tijdens en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (beëindigd om welke reden dan ook), tenzij op grond van een wettelijke verplichting anders is bepaald. Vertrouwelijk informatie betreft informatie waarvan de medewerker weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze vertrouwelijk is.
2. Bij overtreding van de geheimhouding is de medewerker, zonder nadere ingebrekestelling, een direct opeisbare boete verschuldigd van € 4.550,-. In plaats daarvan is de Werkgever gerechtigd om volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 15. Gereserveerd

Gereserveerd

Artikel 16. Nevenwerkzaamheden

Als de medewerker nevenwerkzaamheden wenst te verrichten is deze gehouden de werkgever hiervan op de hoogte te stellen. De werkgever kan in geval van het bestaan van een gegronde, objectieve reden deze nevenwerkzaamheden verbieden. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend): gevaar voor gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, vermijden van belangenconflicten, overtreding van de wet.

Artikel 17. Concurrentiebeding

De werkgever mag bij de aanstelling of handhaving in een functie als voorwaarde een concurrentiebeding verbinden. Dit zal in de arbeidsovereenkomst of aanvulling op de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

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

Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De medewerker kan worden geschorst, om 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

Als de medewerker zich niet als goed werknemer heeft gedragen, kan werkgever disciplinaire maatregelen opleggen. Onder bepaalde omstandigheden kan het bedoelde gedrag ook buiten het uitoefenen van de functie of buiten het bedrijf hebben plaats gevonden.

	Categorie van de daad of het gedrag	Maatregel
A	Ontslag op staande voet mogelijk	<ul style="list-style-type: none"> • Ontzetting uit de functie en indeling in een lagere salarisschaal (artikel BW 7:678) • Ontslag op staande voet
B	Geen ontslag op staande voet mogelijk, maar wel reden voor beëindiging arbeidsovereenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Ontzetting uit de functie met behoud van de huidige salarisschaal • Tijdelijke ontzetting uit de functie en indeling in een lagere salarisschaal • Schorsing voor 5 tot 7 diensten/werkdagen en inhouding van het maandinkomen naar rato van de duur van de schorsing • Beëindiging arbeidsovereenkomst
C	Geen reden voor beëindiging arbeidsovereenkomst, maar niet acceptabel voor werkgever	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke ontzetting uit de functie met behoud van de huidige salarisschaal • Schorsing voor maximaal 5 diensten/werkdagen en geheel of gedeeltelijke inhouding van het maandinkomen naar rato van de duur van de schorsing

Voordat tot een maatregel wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon, gehoord. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een beroep schort de uitvoering van de maatregel niet op.

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 47](#).

HOOFDSTUK 3 – BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 20. Salarisschalen

1. De functies worden op basis van functiewaardering ingedeeld in een salarisschaal (C32 tot en met C41). De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in deze salarisschalen. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris vast.
2. De salarisschalen zijn opgenomen in [bijlage 1](#).
3. De salarisschalen bestaan uit:
 - a. een minimum schaalsalaris;
 - b. een maximumsalaris;
 - c. een extra salarisuitloop.

Artikel 21. Salaris en beoordelingssysteem

1. De verhoging van het salaris van de medewerker op basis van zijn functioneren, vindt jaarlijks plaats op 1 januari overeenkomstig de onderstaande tabel:

Beoordeling	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Conform norm	Zeer goed	Excellent
Relatieve Salaris Positie					
Minimum – schaal midden	0%	2%	3%	4%	5%
Schaal midden - maximumsalaris	0% of -/- *)	1%	2%	3%	4%

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

2. Voor het beoordelen 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 maximumsalaris.
 - * Voor de medewerker die als 'conform norm', 'zeer goed' of 'excellent' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het maximumsalaris.
 - * Voor de medewerker die met 'onvoldoende' is beoordeeld, is het perspectiefsalaris gelijk aan het individuele salaris.
4. Alle medewerkers met een 'zeer goed' of 'excellent' beoordeling, waarvan op 1 januari 2016 het individuele salaris hoger is dan het bij de salarisschaal behorend maximumsalaris krijgen een garantietoeslag ter hoogte van het verschil tussen het individuele salaris en het maximumsalaris. De algemene aanpassing(en) van de salarissen als bedoeld in [artikel 23](#) is ook van

toepassing op de garantietoeslag mits er sprake is van het handhaven van de 'zeer goed' of 'excellent' beoordeling.

5. Naar beneden aanpassen van de beoordeling in geval van een Onvoldoende of Te Ontwikkelen is pas aan de orde 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.
6. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 januari daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
7. Promotie
Bij indeling in een hogere salarisschaal (promotie) wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5% van het maximumsalaris van de oude salarisschaal. Het nieuwe salaris is tenminste gelijk aan het minimum schaaalsalaris in de nieuwe salarisschaal.
8. Demotie
Bij indeling in een lagere salarisschaal (demotie) wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5% van het maximumsalaris van de oude salarisschaal. Het nieuwe schaaalsalaris is niet hoger dan het maximum salaris in de lagere salarisschaal.
9. 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 21a. Extra salarisuitloop

Het loongebouw is aangepast met een extra salarisuitloop van 4% waardoor men kan doorgroeien naar 104% (zie [bijlage 1](#)).

Vanaf het moment dat men het maximumsalaris (100%) heeft bereikt kan men doorgroeien tot 104% (extra uitloop) volgens onderstaande staffel:

- Beoordeling Goed/conform norm: 0,4% salarisverhoging op basis van het maximumsalaris (100%)
- Beoordeling Zeer Goed: 0,5% salarisverhoging op basis van het maximumsalaris (100%)
- Beoordeling Excellent: 0,6% salarisverhoging op basis van het maximumsalaris (100%)

Artikel 21b. Beoordelingsbonus

De medewerker die zijn salarisuitloop (104%) heeft bereikt kan, met ingang van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin dat is bereikt, jaarlijks, op basis van de beoordeling in aanmerking komen voor een beoordelingsbonus. Deze bonus is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:

- Zeer Goed: beoordelingsbonus ter grootte van 1% van het maximumjaarsalaris
- Excellent: beoordelingsbonus ter grootte van 2% van het maximumjaarsalaris

De beoordelingsbonus wordt berekend over het jaarsalaris plus de jaaruitkering gebaseerd op het voor de salarisschaal geldende maximumsalaris in het beoordelingsjaar.

De bonus wordt jaarlijks uitbetaald in april.

Artikel 22. Salarisschaal minimumloon in kader van Participatiewet

1. De regeling salarisschaal minimumloon geldt voor functies die vallen onder de Participatiewet en niet ingeschaald kunnen worden in de in [artikel 20](#) genoemde salarisschalen.

2. De medewerkers waarvoor deze functie van toepassing is wordt ingedeeld in de salarisschaal die opgenomen is in [bijlage 1a](#).
3. Indien het minimumloon landelijk opnieuw wordt vastgesteld, wordt de salarisschaal in [bijlage 1a](#) conform deze vaststelling aangepast.

Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen

De salarissen als bedoeld in [artikel 20](#) worden met ingang van 1 oktober 2025 niet verhoogd.

Paragraaf 2 – Jaaruitkering

Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering

1. De medewerker ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41 heeft per kalenderjaar aanspraak op een jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag en eindejaarsuitkering. De jaaruitkering bedraagt op jaarbasis 2 maal het inkomen (zie lid 2 van dit artikel), met een minimum zoals vermeld in [bijlage 2.A](#). De jaaruitkering wordt berekend naar rato van het dienstverband in de periode januari tot en met juni (jaaruitkering 1) en juli tot en met december (jaaruitkering 2).
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder inkomen verstaan: het maandinkomen verhoogd met:
 - a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding.
 - b) De uitkering door de WAO en/of WAJONG of de WIA.
3. Het inkomen van de maand waarin de jaaruitkering wordt betaald is bepalend voor de hoogte. Als 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.
4.
 - a. De medewerker heeft naar evenredigheid als vermeld in [bijlage 2.B](#), aanspraak op de jaaruitkering als 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.
 - b. 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.
 - c. 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.
 - a. 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.

- b. 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.
- c. 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 26 weken arbeidsongeschiktheid.
7. De bedragen in [bijlage 2.A.](#) worden verhoogd met het percentage van de collectieve loonsverhoging.

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 inkomen en in november daaropvolgend het tweede deel, gelijk aan 1 inkomen, 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 medewerker die niet het hele kalenderjaar in dienst is, ontvangt de jaaruitkering naar rato.

Paragraaf 3 - Resultaatafhankelijke beloning

Artikel 26. Resultaat afhankelijke uitkering (RAU)

Om de operationele performance te verbeteren en te belonen, is de RAU 2.0 opgesteld. Een verbetering in de operationele performance zal op langere termijn leiden tot een verbetering van de financiële performance.

1. Zo spoedig mogelijk na vaststelling van het resultaat over enig jaar zal aan de medewerker een resultaatafhankelijke uitkering (RAU) 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 Nitrogen B.V. werkzaam is geweest, die

- op de eerste van de maand waarin het resultaat is vastgesteld (februari), in dienst is, of
- op die datum niet meer in dienst is wegens
 - pensionering;
 - 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 RAU wordt afhankelijk van drie factoren/KPI's:

- A. Plant reliability
- B. Process Safety
- C. EBITDA

Voor Plant Reliability en Process Safety zijn KPI's (Key Performance Indicator/Kritieke Prestatie Indicator) opgesteld. Deze worden per kwartaal beoordeeld. Bij het behalen van een KPI in een kwartaal, wordt een percentage conform de tabellen A.1 en B.1 in dit artikel toegekend. De behaalde percentages per kwartaal worden verzameld en gebundeld tot 1 percentage over het gehele kalenderjaar. De hoogte van de EBITDA wordt als multiplier (factor) op dit jaarpercentage toegepast conform tabel C.1 in dit artikel.

A. Plant reliability (betrouwbaarheid van de fabrieken)

Betrouwbaarheid van de plants is belangrijk voor het behalen van de productievolumes en is kostenefficiënt. Plant reliability wordt maandelijks gerapporteerd. Per kwartaal kan maximaal 0.5% worden toegekend, per jaar is dit maximaal 2%.

Tabel A.1

Plant reliability (OCIN Geleen site revised AFA2, AFA3, Urea, SZF5, SZF6)	Per kwartaal toe te kennen
≥90%	0,50%
≥82% to <90%	0,25%
<82%	0,00%

B. Process Safety (Veiligheid)

Een veilige operatie is cruciaal. Process Safety wordt maandelijks gerapporteerd. Per kwartaal kan maximaal 0.5% worden toegekend, per jaar is dit maximaal 2%.

Tabel B.1

PSI (target API tier 1 = 0; target API tier 2 = max. 4)	Per kwartaal toe te kennen
PSI API tier 2 : 0	0,50%
PSI API tier 2 : 1	0,25%
PSI API tier 2 : >1	0,00%

N.B. Geen uitbetaling bij PSI API Tier 1 voor dit kwartaal voor deze KPI
Bij een incident met dodelijke afloop is er geen uitbetaling over het hele jaar voor deze KPI).

B. C. EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortisation)

De hoogte van de EBITDA bepaalt de winstgevendheid van de organisatie en wordt via een multiplier op het jaarpercentage van de plant reliability en process safety toegepast.

Tabel C.1

EBITDA multiplier			
x0,75	x1	x1,5	x2
EBITDA <100m	EBITDA ≥100m - <150m	EBITDA ≥150m - <200m	EBITDA ≥200m

Op het toegekende (gezamenlijke) jaarpercentage voor plant reliability en process safety wordt de multiplier van de EBITDA toegepast. De uitbetaling van de RAU 2.0 kan hierdoor maximaal 8% bedragen in een kalenderjaar.

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. Gereserveerd

Gereserveerd

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst

1. De medewerker in salarisschaal C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt maandelijks een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:

Dienst	Ploegendiensttoeslag in % van het salaris
Continudienst	31%
3 ploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst)	19%
2 ploegendienst (ochtend en middagdienst)	13%

2. 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.

3. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.
4. Als de medewerker binnen zijn rooster van dienst wisselt, ontvangt medewerker geen extra toeslag.

Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De medewerker in salarisschaal C32 tot en met C41 ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris als hij volgens dienstrooster werkt op een feestdag, . De toeslag bedraagt:

Feestdag	Toeslag
Continuidienst	
1 ^e Paasdag 1 ^e Pinksterdag 1 ^e Kerstdag	1,75%
Overige feestdagen	1,50%
2 of 3 ploegendienst	
1 ^e Paasdag 1 ^e Pinksterdag 1 ^e Kerstdag	1.15%
Overige feestdagen	0.90%

Deze toeslag wordt ook 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](#).

2. a. De medewerker in continudienst die op een feestdag 6 uur of meer werkt, kan ook kiezen om een dienst compenserend vrij te nemen. Dit geldt ook wanneer de medewerker door een wijziging van de dienst minder dan 6 uur werkt. De medewerker dient dit verzoek in binnen een periode van 13 weken na de betreffende feestdag. Werkgever kan dit verzoek weigeren vanwege bedrijfsomstandigheden (naar oordeel van de werkgever).
- b. De medewerker blijvend geplaatst in continudienst die verlof neemt op de feestdag die in zijn dienstrooster valt krijgt een toeslag als bedoeld onder lid 1. Deze medewerker heeft geen recht op compenserend vrij.
- c. Als de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt

De medewerker in salarisschaal C32 tot en met C36 die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt en de hogere functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het salaris inclusief ploegentoeslag.

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 in salarisschaal C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.

Tijden wachtdienst	Toeslag
Wachtweek	10%
Wachtweekeinde	5%
Feestdag op maandag t/m vrijdag tijdens wachtdienst	1,5% extra
Brugdag tijdens wachtdienst	1,0% extra

3. De medewerker die de wachtdienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt deze toeslag maandelijks. De extra toeslag voor feestdagen van maandag tot en met vrijdag en brugdagen worden op aanvraag uitbetaald.
4. De medewerker in salarisschaal C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat 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 in salarisschaal 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:

Dag/tijdstip	Toeslag
Zon- en feestdagen	0,60%
Zaterdagen	0,30%
Maandag t/m vrijdag op uren vóór 7:00 uur en na 19:00 uur m.u.v. feestdagen	0,15%

2. De medewerker in salarisschaal C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2 ploegdienst (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

1. a. De medewerker in salarisschaal 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 in salarisschaal C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of op grond van wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.
- b. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.
- c. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden 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.
- d. De medewerkers hebben de mogelijkheid om het aantal uren compenserend vrij niet op te nemen maar om te zetten naar Persoonlijk Budget Levensfase mits daar nog ruimte is. Voor de chefs van Dienst binnen manufacturing bestaat de mogelijkheid om tijd voor tijd niet op te nemen maar om te zetten naar Persoonlijk Budget Levensfase afhankelijk van de ruimte die men nog heeft.
2. a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en bedraagt zonder compenserend vrij, per uur:

Uren op	Overwerktoeslag in percentage van het salaris
Maandag tot en met zaterdag	0,90%
1e Paasdag 1 ^e Pinksterdag 1 ^e Kerstdag	1,50%
Overige feestdagen en zondagen	1,20%

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

- b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoertechische 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 als 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, en ook 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 in salarisschaal C32 tot en met C38, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris per dienst 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. Deze toeslag is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen

Als voor de medewerker, gelet op het in de [artikelen 28 tot en met 34](#) bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

Artikel 35a. Indexering vergoeding BHV en Ondernemingsraad

Medewerkers die lid zijn van BHV en Ondernemingsraad komen in aanmerking voor een vergoeding zoals is vastgesteld in betreffend reglement. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met hetzelfde percentage als de salarissen zoals bedoeld in [artikel 23](#).

Artikel 35b Compensatie Spaarpremie

De compensaties 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.

Paragraaf 5 - Algemene bepalingen

Artikel 36. Uitbetaling

Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1e werkdag van de volgende maand ontvangt de medewerker het maandinkomen van de betreffende kalendermaand. Eventuele incidentele loonelementen ontvangt de medewerker bij de volgende salarisbetaling. De medewerker ontvangt een gespecificeerde loonstrook. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 37. Vermindering maandinkomen (onbetaald afwezig)

Als de medewerker niet werkt op de uren van zijn rooster, wordt het maandinkomen naar rato verminderd. De vermindering geldt niet voor:

- contractueel vrijaf ([artikel 43](#));
- buitengewoon verlof ([artikel 44](#));
- compenserend vrij ([artikel 29](#) en [artikel 33](#));
- vrijaf op een feestdag ([artikel 2](#)) en
- brugdag of compenserend vrij als bedoeld in [artikel 39](#) lid 3;
- nader door de werkgever vast te stellen redenen, zoals bijvoorbeeld opleidingen, overleg en overmacht.

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR

Artikel 38. Arbeidsduur

Een medewerker werkt volgens een van de standaard roosters.

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, met uitzondering van 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. De medewerker geplaatst in continudienst en de medewerker die in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf nodig is, werkt als regel ook op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Medewerkers die niet in continudienst werken, werken als regel niet op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
4. De algemeen geldende roosters en ook de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in [bijlage 5](#).

Artikel 39. Brugdag

Voor medewerkers die niet in continudienst werken, geldt het onderstaande.

1. Indien 24 december op een doordeweekse dag valt, wordt deze dag beschouwd als brugdag. Indien 24 december op zaterdag of zondag valt, geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als brugdag.
2. Op een brugdag wordt als regel vrijaf gegeven aan de medewerker die volgens zijn dienstrooster had moeten werken.
3. De medewerker die volgens zijn dienstrooster werkt op een brugdag, wordt compenserend vrij gegeven voor het aantal gewerkte uren.
Indien de medewerker volgens dienstrooster niet hoeft te werken op de brugdag, 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. Voor deeltijdmedewerkers, zie [Hoofdstuk 6](#).
4. Werk verricht op een brugdag wordt beschouwd als overwerk, indien en voor zover het aantal normaal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

Artikel 40. Overwerk

Per afdeling wordt beoordeeld of medewerkers gebruik kunnen maken van de flexibele werktijdenregeling bij werkgever (zie Employee Desk). In principe wordt hierbij geen overwerk uitbetaald, tenzij iemand moet werken buiten de vastgestelde grenzen qua dagen en uren.

1. Overwerk (zie [artikel 2](#)) 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.
2. 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.
3. De medewerker van 55 jaar en ouder kan als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
4. De werkgever zal zo nodig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

Artikel 41. Vakantie

1. De medewerker heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen met behoud van maandinkomen (ook “wettelijk verlof” genoemd).
2. De wettelijke vakantie wordt verhoogd (ook “bovenwettelijk verlof” genoemd):

Leeftijd	Aantal dagen
Jonger dan 18 jaar	1
18 tot en met 24 jaar	2
25 tot en met 29 jaar	3
30 tot en met 34 jaar	4
35 tot en met 39 jaar	5
40 tot en met 44 jaar	6
45 tot en met 49 jaar	7
50 tot en met 54 jaar	8
55 tot en met 58 jaar	9
59 en 60 jaar	10
61 jaar	11
62 en 63 jaar	12
64 jaar en ouder	13

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

3. Toekenning van vakantie vindt plaats per kalenderjaar naar rato van de periode waarin de medewerker in dienst is bij werkgever in het betreffende kalenderjaar.
4. Voor opname van vakantiedagen zie [artikel 43](#) Aanwending Contractueel Vrijaf.
5. De medewerker bouwt als volgt vakantiedagen op:
 - Wettelijk verlof: indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
 - Bovenwettelijk verlof: uitsluitend over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid, tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt.
6. Conform het bepaalde in artikel 7:640a BW vervalt wettelijk verlof zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Volgens artikel 7:642 BW verjaart bovenwettelijk verlof vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. Vakantie wordt geregistreerd in uren.

Artikel 42. Extra vrije tijd

1. De medewerker die niet blijvend is geplaatst in continudienst, heeft recht op extra vrije tijd (EVT): Onafhankelijk EVT (zie lid 2) en Afhankelijke EVT (zie lid 3).
2. a. Onafhankelijke EVT: extra vrije tijd, onafhankelijk van de gewerkte tijd, bedraagt per kalenderjaar 10 diensten.

- b. Toekenning van extra vrije tijd vindt plaats per kalenderjaar naar rato van de periode waarin de medewerker in dienst is bij werkgever in het betreffende kalenderjaar.
3. a. Afhankelijke EVT: extra vrije tijd, afhankelijk van de gewerkte tijd (zie lid 4), bedraagt per kalenderjaar:
- voor de medewerkers blijvend geplaatst in een rooster waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer geldt: maximaal 14 diensten;
 - voor de overige medewerkers: maximaal 12 diensten.
- b. De Afhankelijke EVT wordt in het daaropvolgende kalenderjaar toegekend aan de medewerker die op 31 december van het betreffende jaar in dienst is.
- c. De toekenning van Afhankelijke EVT wordt bepaald naar rato van de periode waarin de medewerker in dienst is bij werkgever in het betreffende kalenderjaar.
4. a. De tijd dat de medewerker afwezig is door redenen als beschreven in lid 4b wordt in mindering gebracht op het aantal diensten voor Afhankelijke EVT.
- b. Afwezigheid die van invloed is op het aantal diensten dat wordt toegekend voor Afhankelijke EVT:
- Verzuim door arbeidsongeschiktheid/ziekte;
 - Verzuim voor het bezoeken van een dokter, tandarts en/of specialist.
- c. 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.
- d. Afhankelijke EVT wordt per kalenderjaar opgebouwd. Bij jaaroverschrijdend verzuim (verzuim tijdens meerdere kalenderjaren) vindt geen opbouw van extra vrije tijd plaats, tenzij de afwezigheid is ontstaan door:
- zwangerschapsverlof;
 - een bedrijfsongeval;
 - het doorlopend verzuim betreft dat is gestart op of na 16 december in een kalenderjaar en is geëindigd op of voor 15 januari in het daaropvolgend kalenderjaar. Indien het verzuim voortduurt na 15 januari, wordt het verzuim wel meegenomen in de korting op de Afhankelijke EVT voor het gehele kalenderjaar;
 - Als een schrijnende situatie zich voordoet welke niet is beschreven in dit artikel. In dit geval zal de Hardship commissie hier een uitspraak over doen.
- e. Ingeval van onbetaald ouderschapsverlof wordt ten aanzien van extra vrije tijd [artikel 50](#) analoog toegepast.
- f. Een uur verzuim is voor de medewerker gelijk aan 0,125 dienst volgens dienstrooster met dien verstande dat de uitkomst voor een gehele dienst nooit groter zal zijn dan 1.

Artikel 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 naar rato van de periode waarin de medewerker in dienst is bij werkgever in het betreffende kalenderjaar. De omvang hiervan is afhankelijk van de gewerkte tijd en bedraagt maximaal 12 diensten.
2. De aanwezigheidsbonus bedraagt $1/12 \times 5,7\% \times 14$ maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag.

3. a. De tijd dat de medewerker afwezig is door redenen als beschreven in [artikel 42](#) lid 4b wordt in mindering gebracht op het aantal diensten voor de aanwezigheidsbonus.
- b. Het bepaalde in [artikel 42](#) lid 4 sub c tot en met f is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 42b. MyChoice regeling

De waarde van Onafhankelijke EVT, Afhankelijke EVT en de aanwezigheidsbonus komt terecht in het MyChoice budget. De medewerker krijgt jaarlijks een keuze tussen uitbetaling van het budget met 10% toeslag of omzetting in PBL-uren (Persoonlijk Budget Levensfase). Een combinatie van beide opties is ook mogelijk. De waarde van een uur is 0,6% van het maandinkomen. Als de medewerker geen keuze maakt, wordt het budget inclusief 10% toeslag uitbetaald. Als de medewerker na de uitbetaling van het budget toch nog PBL-uren wil kopen, dient de reeds betaalde 10% toeslag te worden terugbetaald. De medewerker kan niet meer PBL-uren omzetten of kopen dan de waarde in zijn MyChoice budget toestaat. Tijdslijnen en meer informatie over MyChoice zullen intern worden gepubliceerd.

Maximaal kan 260 dagen PBL dagen worden gespaard, parttimers naar rato van hun contracturen. Het is niet mogelijk om een negatief PBL-saldo te hebben. PBL-uren moeten zijn opgenomen voordat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als afspraken zijn gemaakt voor groot verlof voorafgaande aan pensionering, zullen deze worden gehandhaafd.

Het saldo PBL wordt uitbetaald bij overlijden, tussentijds ontslag, indien opname niet mogelijk is vanwege langdurige c.q. ongeneeslijke ziekte en indien vanwege bedrijfsomstandigheden het opnemen niet mogelijk is geweest.

Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan vakantie en PBL-uren.
2. a. 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. [Artikel 41.6](#) rondom verval en verjaring blijft van kracht.
- b. Desgewenst kunnen over contractueel vrijaf individuele meerjarenafspraken worden gemaakt, daarbij blijft [Artikel 41.6](#) rondom verval en verjaring van kracht.
3. Werkgever kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar.
4. a. Voor zover 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.
- b. 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.

c. De werkgever kan, als daartoe gewichtige redenen 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.

d. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, als en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of 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. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, en/of een saldo op Persoonlijk Budget Levensfase (met inachtneming van [artikel 42b](#)), worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.
8. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in [artikel 2](#).

Artikel 44. Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof. Onder een dag wordt hier verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk, geregistreerd partnerschap en jubilea	
Huwelijk (burgerlijk of kerkelijk) of geregistreerd partnerschap medewerker	5 dagen
Huwelijk (burgerlijk of kerkelijk) of geregistreerd partnerschap kind, (schoon)broer, (schoon)zus	1 dag: de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap
25- en 40-jarig jubileum van huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
25-, 40- en 50-jarig jubileum van huwelijk of geregistreerd partnerschap (schoon)ouders en grootouders	1 dag
Geboorte en adoptie	
Bevalling van partner of adoptie	Termijnen zoals geldend op 1 juli 2020 door de Rijksoverheid: klik hier . Zie ook artikel 45

Overlijden	
Overlijden en afscheid partner	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 4 dagen
Overlijden en afscheid inwonend kind/stiefkind/pleegkind/partner van een kind	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 4 dagen
Overlijden en afscheid van een uitwonend kind/stiefkind/pleegkind/partner van een kind	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 2 dagen
Overlijden en afscheid van ouders/stiefouders/pleegouders/ouder van zijn partner	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 2 dagen
Overlijden en afscheid van ander inwonende familielid van de medewerker of partner tot en met de tweede graad (broer/zus/grootouder/kleinkind)	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 2 dagen
Overlijden en afscheid van inwonende oom, tante, neef of nicht	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 1 dag
Overlijden en afscheid van ander uitwonend familielid tot en met de tweede graad van de medewerker of partner (broer/zus/grootouder/kleinkind)	Aantal dagen dat nodig is, met een maximum van 1 dag
Dienstjubilea	
25 jaar	2 dagen waarvan 1 dag voor de viering/huldiging
40- en 50-jarig jubileum	5 dagen, waarvan 1 dag voor de viering/huldiging
Overige omstandigheden	
Uitoefenen stemrecht	Noodzakelijke tijd
Door Ondernemingsraad aangewezen examens in het belang van het bedrijf	Ter bepaling werkgever
Verhuizing naar oordeel werkgever bij indiensttreding	1 dag
Verhuizing gezin in belang van werkgever	2 dagen
Uitreiking Koninklijke onderscheiding	1 dag
Getuigen voor de rechtbank	Noodzakelijke tijd
Deelnemen aan vakbondsactiviteiten	Noodzakelijke tijd, zoals door werkgever afgesproken met vakorganisaties
Overige zeer bijzondere omstandigheden	Door werkgever te bepalen tijd

Artikel 45. Geboorte verlof en Ouderschapsverlof

Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. De medewerker moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een medewerker eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week heeft opgenomen.

Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. Werkgever vult dit aan tot 85% van het maandinkomen. De pensioenopbouw over deze periode loopt door op basis van 100% van het inkomen dat men verdiende voor die periode.

Ook voor het ouderschapsverlof geldt dat de pensioendoorbouw plaatsvindt op basis van 100% van het inkomen dat met verdiende voor de periode.

Bovenstaande afspraken gelden zolang de huidige wettelijke regels niet veranderen. Bij aanpassing van de wettelijke regels zullen nieuwe afspraken gemaakt worden.

HOOFDSTUK 5 - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 46. Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen. Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.
3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het (maand)inkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto inkomen bij werken,
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 78 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto inkomen bij werken (10% salariskorting).

De ingangsdatum van het tweede tijdvak is 1 juli 2024 voor medewerkers die op of na deze datum 26 weken arbeidsongeschikt zijn dan wel worden.

Medewerkers met een vervroegde IVA-uitkering krijgen geen salariskorting indien zij langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn.

4. Bij de medewerker die na volledig herstel binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als bedoeld in lid 3. Perioden van ziekte worden in dit geval bij elkaar opgeteld (samengesteld verzuim).
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 104 weken ziekte zo nodig aangevuld tot het (maand)inkomen bij werken.
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. Als 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. Als 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 ("regres"), is hij verplicht dit te melden bij 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 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 47a. 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, zijnde reorganisatie, boventalligheid of verplaatsing op last van de werkgever, blijvend in 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 47b. Vrijwillige verplaatsing naar een minder betaalde functie⁽¹⁾

1. **Aflopende toeslag⁽³⁾** Voor alle medewerkers geboren na 1965 geldt dat bij vrijwillige aanvaarden van een minder betaalde baan⁽¹⁾ er 100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen⁽⁴⁾ wordt afgebouwd in onderstaand genoemd aantal maanden, cf. de volgende staffel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4 jaar	-
5 t/m 9 jaar	12 maanden
10 t/m 14 jaar	24 maanden
15 t/m 19 jaar	36 maanden
20 t/m 24 jaar	48 maanden
25 t/m 29 jaar	60 maanden
30 t/m 32 jaar	72 maanden
Vanaf 33 jaar	84 maanden

2. **Overgangsregeling**
 - a. Blijvende toeslag⁽²⁾
Voor alle medewerkers geboren in 1965 of eerder geldt dat bij vrijwillig aanvaarden van een minder betaalde baan er maximaal 80% van het verschil tussen oud en nieuw inkomen⁽⁴⁾ als een vaste bijbetaling wordt doorbetaald tot de AOW gerechtigde leeftijd, cf.

de volgende staffel:

Dienstjaren	Compensatie verschil
0 t/m 4 jaar	70%
5 t/m 9 jaar	70%
10 t/m 14 jaar	70%
15 t/m 19 jaar	70%
20 t/m 24 jaar	75%
25 t/m 29 jaar	75%
30 t/m 32 jaar	75%
Vanaf 33 jaar	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger (maand)inkomen.

b. Aflopende toeslag⁽³⁾

Ingaande de verplaatsing wordt het verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen⁽⁴⁾ met de blijvende toeslag met 0,5% per maand (van het oude inkomen) afgebouwd tot aan het niveau van de nieuwe functie inclusief de blijvende toeslag.

Bovenstaande betekent dat de blijvende toeslag uitfaseert en dat deze regeling vervalt zo gauw er geen medewerkers meer in dienst zijn geboren in 1965 of eerder.

Artikel 47c. Demotie vanwege disfunctioneren. (3)

1. Demotie

Werkgever kan besluiten tot demotie (plaatsing in een minder betaalde functie⁽¹⁾) over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de door hem verrichte inspanningen. Het inkomen wordt maandelijks verminderd met 0,5% van het vroeger inkomen tot het nieuwe lagere inkomen is bereikt.

2. Hardship commissie bij disfunctioneren

Om tot een zorgvuldige afweging te komen wordt een Hardship commissie ingesteld. Getoetst wordt of het proces goed is gevolgd; is de medewerker de gelegenheid en ondersteuning gegeven zich te verbeteren om aan de doelen in het verbeterplan te voldoen. Deze commissie bestaat uit de SA-commissie (werkgever + Ondernemingsraadleden) aangevuld met 2 vakbondsbestuurders van de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao. De commissie oordeelt binnen 3 weken over het gevolgde proces en geeft een advies. Als de commissie unaniem tot een oordeel komt, is het advies bindend.

¹ Definitie minder betaalde werk: bijlage 3, artikel 1, lid 3)

² De volgende (sub)artikelen uit bijlage 3 zijn van toepassing Artikel 2, lid 2b, 3a, 3b en 4.

³ De volgende (sub)artikelen uit bijlage 3 zijn van toepassing Artikel 3, lid 3a, 3b en 4, met dien verstande dat afgebouwd wordt met 0,5% van het oude inkomen.)

⁴ Definitie oud en nieuw inkomen: bijlage 3, artikel 1, lid 4a en gestelde in lid 4b en 4d

Artikel 48. Ziektekostenverzekering

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

Artikel 49. Pensioenovereenkomst

De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in het pensioenreglement dat OCI Nitrogen B.V. met inachtneming van artikel 23 van de Pensioenwet ter uitvoering heeft ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage is verschuldigd over het maandinkomen en jaaruitkering en bedraagt 3,5%. Indien het maandinkomen en jaaruitkering hoger zijn dan € 84.192,- in een kalenderjaar, is medewerker 4% van dit meerdere (extra) verschuldigd (samen 7,5%).

Indien sprake is van een vermindering van inkomen als bedoeld in [artikel 46](#), lid 10 wordt daarmee rekening gehouden.

In de periode waarin op grond van het bepaalde in [artikel 46](#), 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 49a Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

De Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel: Om de balans tussen belasting en belastbaarheid voorafgaand aan (pre)pensioen te verbeteren en daarmee bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

De TOR werkt als volgt:

1. Vanaf 1 januari 2024 wordt TOR verlof toegekend alleen als en voor de periode dat de medewerker werkzaam is via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij 60 jaar wordt 832 uren TOR-verlof ineens toegekend (de medewerker in een 5-ploegendienst 704 uren). Met ingang van 1 juli 2024 ontvangen medewerkers die bij indiensttreding ouder zijn dan 60 jaar TOR rechten naar rato van de periode van indiensttreding tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De medewerker kan maximaal 208 uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen (de medewerker in een 5-ploegendienst maximaal 176 uren). Niet opgenomen TOR-verlof schuift door naar het volgende kalenderjaar.
3. Afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof, maken medewerker en manager afspraken of aanpassing in takenpakket en werkwijze nodig is. Minimaal éénmaal per jaar bespreken manager en medewerker de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.
4. Op verzoek van een medewerker kan in onderling overleg worden afgesproken dat de niet opgenomen TOR dagen in het laatste jaar voor het AOW/pensioen ontslag worden opgenomen.
5. Bij einde dienstverband vervalt het niet-genoten TOR-verlof en vindt er geen uitbetaling plaats.

Overgangsregeling:

- a. De medewerker die voor 1 januari 2019 al gebruik maakte van de TOR krijgt het (eventueel) resterende (werkgevers-)deel aan TOR-verlof ineens toegekend en valt vervolgens onder de spelregels van de nieuwe TOR per 1 januari 2019.
- b. De medewerker van 60 jaar of ouder die op 1 januari 2019 nog geen gebruik maakt van de TOR, krijgt het TOR-verlof (zie lid 2) toegekend conform de nieuwe regeling per 1 januari 2019.
- c. De medewerker die werkzaam is in de continudienst en gedurende de looptijd van de CAO de leeftijd van 58 jaar bereikt kan kiezen voor het afsluiten van een TOR-contract onder de oude voorwaarden óf voor de nieuwe afspraken ("Tegemoetkoming Ouderen Regeling"). Na afloop van de looptijd van de CAO vervalt het oude TOR contract en geldt voor iedereen bovengenoemde "Tegemoetkoming Ouderen Regeling".

- d. De medewerker die op 1 januari 2019 de TOR al volledig heeft genoten, is uitgesloten van deze regeling.

Dit betekent:

- * Geen verplichte eigen inleg meer;
- * Vervallen van het TOR-contract per 1 januari 2019 (ook alle bestaande);
- * Medewerkers die gedurende de looptijd van deze CAO de leeftijd van 58 jaar bereiken krijgen de mogelijkheid op basis van eigen inleg in periodiciteit verlof op te nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten;

Deze regeling is aangepast op 1 januari 2018.

HOOFDSTUK 6 - DEELTIJD

Artikel 50. 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 toegekend, als:
 - Er geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn met betrekking tot de ingangsdatum en omvang bij vermindering van arbeidsuren;
 - Het bedrijfsbelang niet wordt geschaad met betrekking tot de ingangsdatum en omvang bij vermeerdering van arbeidsuren;
 - Het arbeidspatroon op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

Als een deeltijdmedewerker structureel overwerkt op verzoek van werkgever (tenminste drie maanden en waarbij aannemelijk is dat dit zal blijven voortduren), zal een gesprek worden gevoerd tussen werkgever en medewerker over de werkzaamheden, de contractuele arbeidsduur en een mogelijke aanpassing in de contractuele arbeidsduur.

3. *Tijdige aanvraag*
Om de personeelsplanning adequaat te organiseren dient een aanvraag voor wijziging contracturen (minder of meer) minimaal zes maanden voor de gewenste ingangsdatum te worden ingediend bij de direct leidinggevende. Deze bespreekt de aanvraag met de medewerker en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het (deeltijd)rooster. Een aanvraag voor uitbreiding van het aantal uren kan worden geweigerd als dit niet past binnen de formatie/P-budget.
4. *Mate van deeltijd*
Deeltijd werk is mogelijk in alle functies van werkgever, met een ondergrens van de beschikbaarheid van 0,8 fte. Dat wil zeggen dat binnen werkgever alle medewerkers de mogelijkheid hebben om tot 0,2 fte minder te werken. Voor sommige functies (denk aan een korte aanleertijd, beperkte (her)instructiebelasting) is een hoger deeltijdpercentage bespreekbaar. Dit is altijd in overleg met de leidinggevende en Human Capital (en wordt met motivatie gemeld aan de OR).
De ondergrens van 0,8 fte (dan wel het andere overeengekomen %) is inclusief de inzet van vaste TOR-dagen. Met andere woorden: een medewerker met een contract van 0,9fte, kan nog voor 0,1fte aan vaste TOR dagen inzetten. De regelingen ten aanzien van deeltijd en de inzet van TOR verlof kunnen dus gestapeld worden tot maximaal 0,2 fte.
5. *Invulling deeltijd*
Het invullen van de deeltijd over de werkdagen/diensten wordt in overleg tussen leidinggevende en medewerker afgestemd. Een voorwaarde is dat alle werkdagen/diensten binnen een afdeling/ ploeg voldoende bezet zijn en blijven. De leidinggevende probeert zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van de medewerker zonder het belang van de organisatie en het team (en andere individuele medewerkers) uit het oog te verliezen. De planning van de werkdagen/diensten voor een medewerker in deeltijd worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. De leidinggevende draagt zorg voor een werkbelasting passend bij het aantal uren dat de medewerker werkzaam is, in overleg met de medewerker en eventueel het team.

6. *Salarisconsequenties*

Per ingangsdatum van het deeltijdwerk wordt het basissalaris aangepast aan het deeltijdpercentage. De ploegentoeslag blijft 31% over het aangepaste basissalaris.

7. *Extra diensten/overwerk*

Indien een medewerker extra uren boven zijn arbeidsduur werkt buiten de flexibele werktijdenregeling op verzoek van werkgever, worden deze in tijd voor tijd gecompenseerd dan wel uitbetaald. Indien geen compensatie in tijd voor tijd plaats vindt, is bij uitbetaling van extra uren de regeling voor overwerk van toepassing. Artikel 33 en 40 zijn hierbij van toepassing. De noodzaak van extra uren wordt door de leidinggevende bepaald, echter deze dient zo veel mogelijk te worden beperkt.

8. 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.

9. 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 51. 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.
- Vakantie als bedoeld in [artikel 41](#).
- De opbouw van extra vrije tijd als bedoeld in [artikel 42](#), welke is ondergebracht in de MyChoice regeling.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in [artikel 42a](#), welke is ondergebracht in de MyChoice regeling.

Artikel 52. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. [Artikel 28](#) (ploegentoeslag) is niet van toepassing, [artikel 29](#) (feestdag) is wel van toepassing. De toeslagen als geregeld in de [artikelen 31](#) (wachtdienst), [32](#) (bijzondere uren) en [34](#) (ontbieden bedrijf), 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 een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in [artikel 28](#) lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. Dit bedrag 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.

Artikel 53. 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 bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40-/50-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof naar rato van de arbeidsduur.

Op een brugdag wordt aan de deeltijdmedewerker niet tewerkgesteld in continudienst, vrijaf gegeven indien hij op deze dag had moeten werken volgens zijn rooster. Indien de brugdag valt op een dag waarop de medewerker niet had moeten werken volgens zijn rooster, wordt geen compenserend vrij verleend.

3. 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 54. 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 55. Partieel leerplichtigen

1. Op de medewerker die partieel leerplichtig is, worden de [artikelen 49 tot en met 52](#) zo veel mogelijk overeenkomstig toegepast.
2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan niet worden verplicht te werken op dagen dat hij normaal gesproken naar de onderwijsinstelling zou gaan als deze is gesloten wegens vakantie.

HOOFDSTUK 7 - DIVERSEN

Artikel 56 Gereserveerd

Gereserveerd

Artikel 57. Opdracht extern organisatiebureau

Tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten, zal de werkgever de Ondernemingsraad 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 met betrekking tot de organisatie bij OCI Nitrogen 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 onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen 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.

Artikel 58. Fusie en reorganisatie

1. Onverminderd de verplichtingen bij 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.
2. 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, om hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen om hierdoor de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.
3. 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.
4. 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 59. Vakbondsoverleg

Werkgever 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 meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

Artikel 60. Geschillen

Als 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. Pas wanneer blijkt dat in dit overleg het geschil niet kan worden opgelost, kunnen

de werkgever en/of de vakorganisaties zowel samen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 61. Vredesplicht

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.
2. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.
3. 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.
4. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.
5. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en ook het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 62. 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 63. 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 64. Subsidies

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



Aldus overeengekomen en getekend,

OCI Nitrogen B.V.

Vakbond De Unie

Vakbond ABW

Synergo-VHP

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN per 1 oktober 2025

Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum	2.617	2.731	2.915	3.208	3.578	4.006	4.485	5.071	5.729	6.474
Schaalmidden	2.804	2.926	3.142	3.479	3.908	4.418	4.999	5.708	6.519	7.449
Maximum (100%)	2.990	3.120	3.369	3.749	4.238	4.829	5.512	6.344	7.308	8.424
Extra uitloop (104%)	3.110	3.245	3.504	3.899	4.408	5.022	5.732	6.598	7.600	8.761
Jaarbasis (104%)	43.540	45.430	49.056	54.586	61.712	70.308	80.248	92.372	106.400	122.654

BIJLAGE 1A – SALARISSCHAAL MINIMUMLOON* I.V.M. PARTICIPATIEWET

Minimumloonschaal (in Euro per maand), per 1 juli 2025, 21 jaar en ouder, bij 40-urige werkweek

Salarisschalen	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar e.v.**
schaalsalaris	€ 2.495,95	€ 2.662,35	€ 2.828,75	€ 2.995,14

* het minimumloon wordt tweemaal per jaar (1 januari en 1 juli) vastgesteld door de overheid

** (max. 120% ML)

Minimum vakantiebijslag

8%

Minimumloonschaal (in Euro per maand), per 1 januari 2026, 21 jaar en ouder, bij 40-urige werkweek

Salarisschalen	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar e.v.**
schaalsalaris	€ 2.549,68	€ 2.719,66	€ 2.889,64	€ 3.059,62

* het minimumloon wordt tweemaal per jaar (1 januari en 1 juli) vastgesteld door de overheid

** (max. 120% ML)

Minimum vakantiebijslag

8%

BIJLAGE 2 – JAARUITKERING

2.A. Minimum jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag en eindejaarsuitkering per 1 oktober 2025:

Totaal per jaar	Uitbetaling in mei	Uitbetaling in november	Dagbedrag
€ 6.857,95	€ 3.428,98	€ 3.428,98	€ 155,86

2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

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

BIJLAGE 3 – BIJBETALINGSREGELING

Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om bedrijfsredenen, zijnde reorganisatie, boventalligheid of verplaatsing op last van de werkgever, blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Gereserveerd
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a) werk van een lagere salarisschaal;
 - b) verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in [artikel 28](#).
 - De toeslag voor wachtendienst als bedoeld in [artikel 31](#), lid 3.
4. a. Onder vroeger en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - Het salaris ([artikel 20](#)).
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in [artikel 28](#).
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in [artikel 31](#), lid 3.
 - De gemiddelde feestdagvergoeding ([artikel 2](#)).
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag ingevolge deze regeling.
- b. Het vroegere inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden. Het nieuwe inkomen wordt maandelijks bepaald.
- c. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, als de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker ten minste drie jaar in dienst is. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, als met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het voren gestelde.
- d. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in [artikel 46](#) lid 10.

Artikel 2. Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.
Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1 lid 3 letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3% bedraagt van het salaris als bedoeld in [artikel 20](#).
2. a. De toeslag bedraagt een percentage van het verschil tussen het vroeger en nieuw inkomen:

Aantal dienstjaren	Toeslag
Minder dan 26	60% van het verschil
26	65% van het verschil
27	70% van het verschil
28	75% van het verschil
29	80% van het verschil
30	85% van het verschil
31	90% van het verschil
32	95% van het verschil
33 of meer	100% van het verschil

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100% van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.

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

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

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

c. Als op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100% van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag
4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a) de salarissen en/of
 - b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.
5. De medewerker die op het tijdstip van verplaatsing 57 jaar of ouder is c.q. 33 of meer dienstjaren heeft vervuld, blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair/administratief gehandhaafd.

Artikel 3. Aflopende toeslag

1. In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.
2. De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5% van het vroeger inkomen bedraagt.
3. a. De toeslag bedraagt 100% van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25% van het vroeger inkomen. Indien de verplaatsing heeft plaatsgevonden in de periode gedurende welke de medewerker loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

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

c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 57-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a) de salarissen en/of
 - b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a van deze bijlage, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(zie ook [artikel 46](#))

Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a) werk van een lagere salarisschaal;
 - b) verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in [artikel 28](#);
 - De toeslag voor wachtendienst als bedoeld in [artikel 31](#), lid 3;
 - c) blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in [artikel 38](#).
4.
 - a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 - b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het salaris ([artikel 20](#));
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in [artikel 28](#);
 - de toeslag voor wachtendienst als bedoeld in [artikel 31](#), lid 3;
 - de uitkering ingevolge de WIA.Het nieuwe inkomen wordt maandelijks bepaald.
 - c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuwe inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
 - d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantietoeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtendienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het voren gestelde.
6. Het vroegere inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2. De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 - a) Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.
 - b) Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardship-commissie.
 - c) Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonedig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.
 - d) Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.
3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.
4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.

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

Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling

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

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4 jaar	0 maanden
5 t/m 9 jaar	12 maanden
10 t/m 14 jaar	24 maanden
15 t/m 19 jaar	36 maanden
20 t/m 24 jaar	48 maanden
25 t/m 29 jaar	60 maanden
30 t/m 32 jaar	72 maanden
Vanaf 33 jaar	Tot AOW-gerechtigde leeftijd

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de medewerker desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in een pensioenspaarregeling.

Artikel 4. Overgangsregelingen

1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.
2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in [artikel 46](#) in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.
3. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de

orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Artikel 5. Inwerkingtreding

Deze Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid is in werking getreden met ingang van 1 januari 2009.

De datum waarop de WIA [Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen] in werking is getreden is 29 december 2005.

BIJLAGE 5 – ROOSTERS EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

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

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

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

Drieploegendienst

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

Vijfploegendienst

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

dan wel:

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

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

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

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

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

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

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ³		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁴		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, daarmee instemt, en de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van maandag 00:00 uur tot de daaropvolgende zondag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

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

⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{8*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*}
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	<i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

⁶ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de medewerker geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹¹ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Mededeling vaste roosters/registratie

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

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

2. Overwerk

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

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

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker. Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht. Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de Ondernemingsraad af te spreken vorm aan de Ondernemingsraad te worden gerapporteerd.

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹²		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹³
Arbeidstijd per week ¹⁴	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁵ uur per week

¹² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹³ Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹⁴ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

¹⁵ In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹⁶		
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁷ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹⁸		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8uur)	
Arbeid op zondag¹⁹		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, daarmee instemt, en de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ²⁰ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

¹⁶ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹⁷ **Voor deze verlenging moet er tussen partijen op CAO niveau overeenstemming zijn.**

¹⁸ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genomen vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de medewerker voor het eerst op die dag arbeid verricht.

Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

¹⁹ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

²⁰ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²¹	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ²² onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²³ nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²⁴	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁵		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{26*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

²¹ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

²² Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

²³ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze verlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

²⁴ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

²⁵ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de medewerker geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

²⁶ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Mededelingstermijn

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

3. Overige situaties

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

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

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

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

Spoedeisende werkzaamheden

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

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen. Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2. genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de medewerker is vereist. Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1. en 2. genoemd niet van toepassing, met uitzondering van Page 56 of 57 referentieperiode. Indien hierdoor de medewerker rusttijd als genoemd onder 2. mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

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

Rapportage

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

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de Ondernemingsraad is verkregen. Onder wachtdienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

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

Normen

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie²⁷		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	Gemiddeld 40 uur per week	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁸
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken.	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt

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

²⁷ Consignatie is de bereikbaarheid van de medewerker tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

²⁸ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.