

Bijlage CAO Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam, 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024

Generatiepactregeling voor de cao-werknemers met zwaar werk

(Uitwerking van afspraak c uit appendix 2 van de cao 2022-2024)

Doel en opzet

Het generatiepact zorgt ervoor dat werknemers de gelegenheid krijgen om minder te gaan werken en gezond hun pensioen kunnen halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen.

Deze regeling maakt het mogelijk dat:

- Een werknemer werkzaam in functie met zwaar werk minder uren kan gaan werken,
- tegen een bepaald percentage van de oorspronkelijke maandelijkse betaling, en
- met behoud van de volledige pensioenopbouw.

Voorwaarde bij deze generatiepactregeling blijft een beheersbare bezetting, dusdanig dat het generatiepact niet leidt tot verstoringen in de bedrijfsvoering (o.m. dat veiligheids- en milieurisico's voorkomen worden) en er een verantwoorde werkbelasting blijft bestaan tussen de generaties. Wanneer blijkt dat de bezetting niet beheersbaar is zal werkgever in overleg treden met de vakverenigingen.

Dit betekent dat de werkgever zorgdraagt voor het realiseren van een adequate kwantitatieve alsmede kwalitatieve bezetting. Daarbij geldt de rekenregel als via gebruikmaken van het generatiepact de bezetting in totaal vanaf 0,6 FTE is verminderd, er dan 1 FTE wordt geworven.

Deze generatiepactregeling is onderdeel van de CAO (looptijd 2022-2024) en heeft als ingangsdatum 1 januari 2025.

Artikel 1. Recht op deelname regeling

- a. Recht op deze regeling, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft uitsluitend de cao-werknemer die tenminste 20 jaar binnen de sector een van de hieronder vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend, te weten limitatief:
 - de werknemer heeft tenminste 20 jaar gewerkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst);
 - de werknemer heeft tenminste 20 jaar gewerkt in een functie met fysiek / fysisch zwaar werk: vastgesteld is dat dit uitsluitend de functie LLD-Technician op de divisie laden en lossen betreft.
- b. Een werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van wet WIA en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt heeft geen recht op deze regeling.
- c. De werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering in combinatie met loon uit arbeid op basis van de individuele omstandigheden en naar rato van zijn restcapaciteit. Zo nodig wordt een op de betreffende werknemer afgestemde maatwerkregeling overeengekomen.
- d. Voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst, geldt dat aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met als uitgangspunt dat (eventueel) de generatiepactregeling naar evenredigheid wordt toegepast.
- e. Deelname aan de generatiepactregeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij gebruik wil maken van deze regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 60 maanden. Van de regeling kan uitsluitend gebruikt worden gemaakt voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW

gerechtigde leeftijd tussentijds wordt verlengd, zonder dat werknemer dit bij aanvang kon voorzien, zal de maximale periode van 60 maanden verlengd worden tot startdatum AOW.

Artikel 2 Aanvragen

- a. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deze generatiepactregeling, dient minimaal negen maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. Tot oktober 2025 zal werkgever aanvragen flexibel in behandeling nemen als overgangsmaatregel.
- b. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deze generatiepactregeling verklaart zich akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling. De wijzigingen van zijn arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer.

Artikel 3 Arbeidsvoorwaarden:

- a. Voor de werknemer die gebruikmaakt van deze generatiepactregeling geldt dat artikel 12 lid 1 cao op hem van toepassing is, tenzij in deze regeling anders is bepaald. De werknemer wordt deeltijdwerknemer.
- b. Voor de werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling vervallen, naast de toepassing van de deeltijdfactor verder 3 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar, zoals bedoeld in artikel 24 lid 2. Voor werknemers met een parttime dienstverband vindt de verrekening naar evenredigheid plaats
- c. Voor de werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling wordt de nieuwe maandelijkse betaling vastgesteld op basis van de deeltijdfactor zoals bedoeld in artikel 12 lid 1 cao op basis van de (verkorte) arbeidsduur, met uitzondering van het pensioengevend salaris dat 100% blijft, te weten:
 - i) De werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst): hij heeft een deeltijdfactor van 83,3% werken, met 90% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor met een aanvulling op zijn deeltijd maandbetaling van + 6,7% van het basis jaarsalaris verdeeld over 12 maanden); of
 - ii) De werknemer werkt in een functie met fysiek/ fysisch zwaar werk (de functie LLD-Technician op de divisie Laden en Lossen): hij heeft een deeltijdfactor van 80% werken, met 85% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor met een aanvulling op zijn deeltijd maandbetaling van + 5% van het basis jaarsalaris verdeeld over 12 maanden).Eventuele loonsverhogingen worden toegepast op het voltijd basis jaarsalaris die als basis dient voor de generatiepacttoeslag.
- d. De werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling werkt volgens een aangepast deeltijdrooster, waar de verkorte arbeidsduur in overleg tussen werkgever en werknemer over alle diensten gelijkmatig wordt ingeroosterd (O-M-N en Weekenddiensten).
- e. De werknemer blijft verplicht om aan alle trainingen (o.m. opleidingsdagen) volwaardig deel te nemen en de werknemer draagt verantwoordelijkheid bij het geldig houden van de certificaten.
- f. Als de betreffende werknemer in opdracht van de werkgever onvermijdelijk overwerk verricht, te weten 2 trainingdagen per kalenderjaar en overwerk als gevolg van onderbezetting, dan geldt in afwijking van artikel 12 lid 1 (deeltijd) en artikel 21 lid 6 (meer uren), dat hij deze gewerkte uren betaald krijgt als overwerk zoals bedoeld in artikel 44 lid 4.

- g. Generatiepactregeling voor werknemers die overstappen vanuit parttime: werknemers die een parttime dienstverband hebben, kunnen overstappen naar de generatiepactregeling. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het voltijd salaris.
- h. Generatiepactregeling voor werknemers die deze regeling willen combineren met parttime: werknemers die een parttime dienstverband hebben kunnen daarnaast gebruik maken van de generatiepactregeling. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het parttime salaris. De werknemer dient in deze situatie vooraf in overleg te gaan met de werkgever t.a.v. de (on)mogelijkheden van de uiteindelijke arbeidsomvang. Als voorbeeld: iemand die 95% parttime werkt, en gebruik wil maken van de generatiepactregeling gaat $0.95 \times 0.83 = 79\%$ werken. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het parttimesalaris, zijnde 95% van het voltijdsalaris.

Artikel 4 Definities:

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Lyondell Chemie Nederland B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

a	Werknemer	:	De werknemer die valt onder werkingssfeer van de cao, - die minimaal tenminste 20 jaar binnen de sector een van de in artikel 1 lid a vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend en - die gebruikt maakt van deze generatiepactregeling.
b	Werkgever	:	De werkgever zoals gedefinieerd in deze cao, die met de werknemer een aangepaste arbeidsovereenkomst in het kader van de generatiepactregeling aangaat.
c	CAO	:	De Collectieve Arbeidsovereenkomst Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam.
d	Tijdelijke RVU-regeling	:	Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk als bedoeld bijlage 4-A cao opgenomen, en die eindigt van rechtswege op 31 december 2025.
e	Basis maandsalaris	:	Het maandsalaris bij een voltijd dienstverband exclusief ploegentoeslag, vakantietoeslag, 13 ^e maand, inconveniënten of anderszins. Het basis maandsalaris vormt de grondslag voor de berekening van toeslagen, verhogingen, merits, etc.
f	Basis jaarsalaris	:	Twaalfmaal het basis maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8,33% en de 13 ^e maand.
g	Nieuwe maandbetaling	:	De werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst): hij heeft een deeltijdfactor van 83,3% werken, met 90% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor vermenigvuldigd met de geldende

			ploegentoeslag en aangevuld met generatiepacttoeslag van 6,7% van het basis jaarsalaris verdeeld over 12 maanden); of De werknemer werkt in een functie met fysiek/ fysisch zwaar werk (de functie LLD-Technician op de divisie Laden en Lossen): hij heeft een deeltijdfactor van 80% werken, met 85% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor met een aanvulling op zijn deeltijd maandbetaling van + 5% van het basis jaarsalaris verdeeld over 12 maanden). Nb. Over de generatiepacttoeslag wordt geen ploegentoeslag uitgekeerd.
h	Oorspronkelijke arbeidsduur	:	De arbeidsduur zoals gold vóór het toepassen van één van de varianten als bedoeld in artikel 3-c
i	Deeltijdfactor	:	De deeltijdfactor zoals deze geldt na het toepassen van een van één van de varianten als bedoeld in artikel 3-c
j	Pensioengevend salaris	:	Het pensioengevend salaris zoals opgenomen in het voor de werknemer geldende pensioenreglement. Het pensioengevend salaris en premie wijzigt niet door de toepassen van één van de varianten als bedoeld in artikel 3-c. Eventuele aanpassingen van het loon zullen op reguliere wijze verwerkt worden in het pensioengevend salaris

Artikel 5. Overige bepalingen

- a. In geval van ingrijpende veranderingen die gevolgen hebben voor de operationele beheersbaarheid, kan de werkgever besluiten deze generatiepactregeling voor bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen. Dat wil zeggen de instroom wordt dan stopgezet. Werknemers die al deelnemen aan de regeling voor de (gedeeltelijke) buitenwerkingstelling, blijven deelnemen op de met hen afgesproken voorwaarden.
- b. Indien zich ingrijpende veranderingen voordoen zal werkgever met de vakverenigingen in overleg treden.
- c. Gebruikmaking van deze regeling blijft in stand ook na afloop van de regeling totdat de deelname aan de regeling eindigt.
- d. Het recht op deze regeling eindigt in alle gevallen door: einde dienstverband, overlijden, een afspraak tussen werknemer en werkgever over het einde van de deelname, door deelname aan RVU en met ingang van de eerste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ter verduidelijking; na aanvang deelname kan niet opnieuw gekozen worden voor fulltime werken.

Artikel 6 Hardheidsclausule:

Indien de uitvoering van de generatiepactregeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor een werknemer, dan kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

Aldus overeengekomen tussen Cao-partijen:

Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam

werkgever

als partij aan werknemerszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht

CNV te Utrecht

Als partijen aan werknemerszijde