

#439325

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

**ICL Fertilizers Europe C.V., te Amsterdam
als partij ter ene zijde**

en

**FNV Bondgenoten, te Utrecht
CNV Vakmensen, te Utrecht
elk als partij ter andere zijde**

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan ten behoeve van de onderneming van de partij ter ene zijde te Amsterdam

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op de werknemers in dienst van Eurocil Holding B.V. voorzover tewerkgesteld op de locatie Amsterdam van de partij ter ene zijde.

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : ieder die met de werkgever een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan en wiens functie is of wordt opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. dag/etmaal : de aaneengesloten periode van 24 uur, gelegen tussen 06.30 uur op een kalenderdag en 06.30 uur op de daaropvolgende kalenderdag;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. week : een tijdvak van 7 etmalen, aanvangende op maandag 06.30 uur;
- h. dienstrooster : een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en beëindigen en eventueel onderbreken (zie voor de verschillende dienstroosters art. 6);
- i. wacht : het eventueel door schafttijd onderbroken, maar overigens aaneengesloten tijdvak gedurende welke de werknemer volgens het dienstrooster arbeid moet verrichten;
- j. roostervrije dag : een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster geen arbeid behoeft te verrichten;
- k. maandsalaris : het krachtens artikel 8 en bijlagen II en III voor elke werknemer persoonlijk vastgestelde maandsalaris;
- l. maandinkomen : het onder k. genoemde maandsalaris verhoogd met de eventuele ploegendienst toeslag als bedoeld in artikel 9 en/of artikel 12 lid 4a, b, c en e en/of de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 13 lid 2b en c.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van derden, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 29 is omschreven.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of in het artikel 21 bedoelde Handboek Arbeidsregelingen bepaalde.
4. De werkgever verbindt zich iedere werknemer een exemplaar van deze overeenkomst te verstrekken.
5. De werkgever verbindt zich om met de werknemer een individuele, op schrift gestelde arbeidsovereenkomst aan te gaan.
6. Werkgever zal medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zolang en voor zover dit fiscaal is toegestaan.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich ten behoeve van de werknemers, voor wie deze overeenkomst is aangegaan, geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 29.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijsten en/of werkroosters.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijsten en/of werkroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder, die daarom verzoeken.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Handboek Arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 21.
7. Indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen maakt, is het de werknemer, ook gedurende zijn vakantie, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenfunctie te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, gedurende twee dagen zonder behoud van zijn maandinkomen te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de overeenkomst en het in artikel 21 bedoelde Handboek Arbeidsregelingen van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks verlangt, zich te laten keuren door een door de werkgever aangewezen arts.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden overeenkomstig de artikelen 652 en 676 B.W. tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 3a. Indien een werknemer op grond van één arbeidsovereenkomst of meerdere opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in lid 2 sub b langer dan twee jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
- 3b. Indien de werknemer als bedoeld in lid 2 sub d langer dan 2 jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging zowel door de werkgever als door de werknemer met inachtneming van de in artikel 672 BW bepaalde termijnen, met dien verstande, dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste een maand zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een kalendermaand kan geschieden;
 2. zonder opzegging op de eerste dag van de maand samenvallend met of volgende op het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, welke op 65 jaar is gesteld.

- b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst: op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, een en ander behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag van de week, met dien verstande, dat deze termijn na twee maanden dienstverband zeven dagen tegen elke dag van de week bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. a. Het opzeggingsvereiste betreffende voortgezette dienstbetrekkingen, voor bepaalde tijd aangegaan, is niet van toepassing (artikel 668 BW)
- b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer zeven dagen voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijke mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor werknemers als bedoeld in lid 2, sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
7. Het bepaalde in artikel 670 BW vijfde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d niet van toepassing.

ARTIKEL 6

Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende door de werkgever vastgestelde dienstroosters:
- a. Een dagdienstrooster, dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, verdeeld over 8-urige werkdagen.
 - b. Een 3-ploegendienstrooster dat loopt van maandag tot en met zaterdag waarin door de individuele medewerker op vijf dagen wordt gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst. In dit rooster is inbegrepen dat door de individuele medewerker eenmaal per 6 weken een zaterdagdienst van 11 uur

gelopen wordt. In afwijking van dit rooster wordt door de individuele medewerker eenmaal per 12 weken in plaats van de maandagnacht op de maandagochtend gewerkt. De individuele arbeidsduur van dit ploegenrooster bedraagt 39,17 uur gemiddeld per week op jaarbasis. Indien een roostervrije dag op tweede paasdag of tweede pinksterdag valt, wordt een compenserende vrije dag toegekend.

- c. Een continuo-rooster, waarin afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt op alle dagen van de week, in een 5-ploegenrooster. Op alle feestdagen wordt gewerkt. De individuele arbeidsduur tijdens dit ploegdienstrooster bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
 - d. Een dag-middagrooster waarin gedurende 5 weken van maandag tot en met vrijdag in dagdienst wordt gewerkt gevolgd door een week van maandag tot en met vrijdag waarin in middagdienst wordt gewerkt. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
 - e. Een dag-middagrooster waarin gedurende 3 weken van maandag tot en met vrijdag in dagdienst wordt gewerkt gevolgd door een week van maandag tot en met vrijdag waarin in middagdienst wordt gewerkt. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
2. Voor werknemers die volgens een arbeidstijdregeling werken, welke afwijkt van de roosters die geregeld zijn in lid 1 van dit artikel, wordt door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld tot welk van de onder artikel 6 lid 1 genoemde roosters deze arbeidstijdregeling geacht wordt te behoren.
3. Geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur en/of arbeidstijd, als bedoeld in de artikelen 10 en 11, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde normale arbeidsduur.
4. a. De normale arbeidstijd voor werknemers in dagdienst ligt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
- b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegdienst, als bedoeld in lid 1 b t/m e van dit artikel, wordt begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan, zoals dit volgens dienstrooster voor de betrokken werknemers is vastgesteld.
5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien de invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag stelt de werkgever de vakvereniging daarvan zo tijdig mogelijk in kennis.

6. a. Aan werknemers, ingedeeld in het onder lid 1 a, lid 1 d en lid 1 e bedoelde dienstrooster worden 13 ADV-dagen toegekend in de vorm van 104 uur per jaar. De besteding van deze dagen/uren zal jaarlijks worden vastgesteld na overleg met de OR.
 - b. Aan werknemers, ingedeeld in het onder lid 1 b bedoelde dienstrooster, worden 14 ADV-dagen toegekend. De besteding van een deel van deze dagen/uren zal jaarlijks worden vastgesteld na overleg met de OR.
 - c. Bij arbeidsongeschiktheid op een ADV-dag vervalt deze. Bij arbeidsongeschiktheid indien deze ADV-dagen aaneengesloten zijn toegekend, vervalt slechts 1 ADV-dag. ADV-dagen welke aan het eind van het kalenderjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen. Een uitzondering op deze regel wordt gemaakt ingeval door bedrijfsomstandigheden niet alle roostervrije dagen zijn opgenomen. Alsdan kunnen deze in het daaropvolgende kalenderjaar worden opgenomen.
7. Werknemers ingedeeld in de in dit artikel beschreven dienstroosters hebben recht op pauze. De lengte en het moment van de pauzes worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

ARTIKEL 7

Functiegroepen

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in elf functiegroepen. De indeling van de functies is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst en geschiedt aan de hand van een systeem van werkclassificatie, waarbij echter ook andere gegevens die voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn.
2. De werknemer kan bij geschillen ten aanzien van de classificatie van zijn functie intern beroep aantekenen met medeweten van zijn chef bij de voor personeelszaken verantwoordelijke functionaris en daarna eventueel door inschakeling van de beloningsdeskundige van de desbetreffende vakverenigingen.
3. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep 1, zal na maximaal 1 jaar het salaris behorende bij functiegroep 2 ontvangen.

ARTIKEL 8

Salarisgroep, periodieken en maandsalaris

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. Deze salarisgroep omvat:

- a. maandsalarissen gebaseerd op leeftijd en beoordeling;
 - b. minimum- en maximumsalarissen met daarbij behorende periodieken met behulp waarvan het maandsalaris wordt vastgesteld, afhankelijk van de beoordeling van het aantal en de aard van de toegekende periodieken. Een en ander is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III van deze overeenkomst.
2. De salarisschaal, genoemd onder 1 a van dit artikel is van toepassing op de werknemer, die de hoogste bij deze schaal genoemde leeftijd nog niet heeft overschreden. De salarisschaal genoemd onder 1 b van dit artikel, is van toepassing op de werknemer, die voornoemde leeftijd wel heeft overschreden.
 3. Het maandsalaris van de werknemer die nog niet het maximumsalaris van zijn salarisgroep heeft bereikt wordt eenmaal per jaar en wel op 1 januari vastgesteld op basis van de in lid 1 van dit artikel genoemde normen. Het maandsalaris van de werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal gebaseerd op leeftijd wordt halfjaarlijks opnieuw vastgesteld. Dit geschiedt per 1 juli en per 1 januari op basis van de leeftijd, uitgedrukt in halve jaren, welke de werknemer in de eerstvolgende 6 maanden na de desbetreffende peildatum dan wel op die datum, bereikt. Het bij zijn salarisgroep behorende minimumsalaris zal echter uitsluitend per 1 januari worden toegekend.
 4. De werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een bepaalde tijd, doch niet langer dan zes maanden, in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
 5. De werknemer wordt schriftelijk medegedeeld in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld, welke salarisschaal op hem van toepassing is, en welk maandsalaris hem per een bepaalde datum wordt toegekend.

ARTIKEL 9

Ploegendiensttoeslag

1. De werknemer, die in ploegendienst werkzaam is, ontvangt hiervoor een toeslag.

Deze toeslag wordt berekend over zijn maandsalaris en bedraagt:

20,5 %: 3-ploegendienst, als beschreven onder artikel 6 lid 1 b

28,5 %: continudienst, als beschreven onder artikel 6 lid 1 c

2,67%: voor het rooster beschreven onder artikel 6 lid 1 d

4,0 %: voor het rooster beschreven onder artikel 6 lid 1 e

In deze toeslagen is de vergoeding voor werk, dat volgens dienstrooster op zaterdag en zondag moet worden verricht, begrepen. Bij een van deze dienstroosters afwijkend ploegendienstrooster, zal op overeenkomstige wijze een toeslag worden verleend.

2. De werknemer in dagdienst, die tot het vaste reservepersoneel voor de continudienst behoort, ontvangt zolang hij niet invalt in continudienst, een toeslag berekend over zijn maandsalaris van 8,5%. Zodra hij arbeid verricht in continudienst, ontvangt hij bovendien:

a. gedurende de lopende maand per gewerkte volle wacht in continudienst :

* een toeslag van 0,5% van zijn maandsalaris voor een niet op zaterdag of zondag vallende wacht

* een toeslag van 2% van zijn maandsalaris voor een op zaterdag vallende wacht

* een toeslag van 4% van zijn maandsalaris voor een op zondag vallende wacht;

b. met ingang van de daarop volgende maand de bij de 5-ploegendienst behorende beloning onder aftrek van 8,5%. In afwijking hiervan zal de werknemer, wanneer de

terugplaatsing naar de dagdienst niet aan het begin van een maand geschiedt, in de maand van de terugplaatsing voor de in 5-ploegendienst gewerkte wachten beloond worden als bedoeld onder a van dit lid.

ARTIKEL 10

Overwerk

1. Van overwerk is er sprake wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht, waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur, die volgens dienstrooster voor hem geldt, wordt overschreden. Geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden echter niet als overwerk beschouwd.
2. Niet aansluitend overwerk wordt geacht tenminste een uur te hebben geduurd. Het overwerk wordt op hele kwartieren naar boven afgerond.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal overwerk bij voorkeur gecompenseerd worden in vrije tijd die binnen drie maanden na het overwerk moet worden opgenomen.
4. Het overwerk wordt per uur beloond met een bepaald percentage van het maandsalaris, waarin de beloning voor de extra gewerkte tijd en de toeslag voor het overwerk zijn opgenomen.
Deze percentages bedragen:
 - a. voor uren tussen zaterdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur: 0,87%
 - b. voor uren tussen zondag 23.00 uur en maandag 23.00 uur: 1,16%
 - c. voor uren op feestdagen 1,74%

5. Wanneer de werknemer voor verricht overwerk compenserende vrije tijd opneemt, wordt deze tijd op de onder 5 genoemde beloning als volgt in mindering gebracht:
 - a. voor uren opgenomen tussen zondag 23.00 uur en zaterdag 23.00 uur: 0,58%
 - b. voor uren opgenomen tussen zaterdag 23.00 uur en zondag 23.00 uur: 0,87%.
6. Wanneer de werknemer voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis naar de fabriek moet maken, wordt hem per opkomst een vergoeding toegekend van 0,5% van het maandsalaris, tenzij dit overwerk onmiddellijk voorafgaat aan de normale wacht.
7. In het geval dat de werknemer na te zijn opgekomen weer naar huis kan terugkeren zonder dat hij overwerk, waarvoor hij was opgeroepen, heeft behoeven te verrichten, wordt hij geacht 1 uur overwerk te hebben verricht.
8.
 - a. Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, overwerk heeft verricht gelegen tussen 22.00 uur en 08.15 uur, worden hem, indien hij de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, ter verzekering van voldoende nachtrust een of meer bijzondere verlofuren toegekend.
 - b. Het aantal bijzondere verlofuren is gelijk aan het aantal uren waarop in de in lid 8a genoemde periode overwerk is verricht.
 - c. De bijzondere verlofuren dienen na afloop van het nachtelijk overwerk bij de aanvang van de normale wacht te worden opgenomen. Niet opgenomen uren komen te vervallen.
 - d. Als het overwerk begint op of na 05.00 uur ontstaat geen recht op bijzondere verlofuren, tenzij de werknemer na dit tijdstip meer dan eenmaal wordt opgeroepen.
9. Wanneer een werknemer, werkzaam in ploegdienst, onmiddellijk voorafgaande aan of in aansluiting op zijn eigen wacht overwerk moet verrichten zal dit overwerk maximaal 4 uur bedragen.

ARTIKEL 11

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de uren waarop in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht, gelegen buiten de periode van 1 uur voor tot 1 uur na de normale arbeidstijd zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

2. De verschoven uren worden met de volgende toeslag op het maandsalaris beloond:
voor uren op maandag tot en met zaterdag: 0,29% van het maandsalaris
voor uren op zondag: 0,58% van het maandsalaris.
3. Indien sprake is van overplaatsing in een ander dienstrooster of in een afwijkende wacht, geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 12.

ARTIKEL 12

Overplaatsing in een ander dienstrooster of in een afwijkende wacht

1. Indien de werknemer, na goed overleg, in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst in een ander dienstrooster of in een afwijkende wacht dan die waarin hij normaal zou hebben gewerkt, ontvangt hij voor elk van zijn oorspronkelijke dienstrooster of wacht afwijkend uur een toeslag van 0,1% van zijn maandsalaris, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
2. De in lid 1 bedoelde toeslag wordt gegeven zolang overplaatsing duurt, echter met dien verstande, dat zij een periode van 10 wachten, te rekenen vanaf de dag van overplaatsing niet overschrijdt. Duurt de overplaatsing langer dan 10 wachten, dan ontvangt de werknemer met ingang van de 11e wacht de bij het nieuwe dienstrooster behorende beloning.
3. Heeft de overplaatsing tot gevolg, dat de werknemer in de lid 2 van dit artikel genoemde periode van 10 wachten op meer uren arbeid heeft verricht dan zonder deze overplaatsing het geval zou zijn geweest, dan is er sprake van overwerk en is het bepaalde in artikel 10 van toepassing, echter met dien verstande, dat de uren waarop de werknemer in afwijking van zijn oorspronkelijke dienstrooster of wacht vrij is geweest, worden beschouwd als uren waarop compenserende vrije tijd is opgenomen.
4. De werknemer, die na gedurende ten minste 60 achtereenvolgende wachten in ploegendienst werkzaam te zijn, anders dan bij wijze van degradatie of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ontvangt na overplaatsing als persoonlijke toeslag:
 - a. De toeslag verbonden aan het oude dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand onder aftrek van de eventuele nieuwe ploegendiensttoeslag en/of promotieverhoging.

b. Na afloop van de onder a van dit lid bedoelde garantietermijn gedurende 3 gelijke en aaneengesloten perioden:

- bij overplaatsing in een dagdienstfunctie de percentages als hieronder aangegeven van de oude ploegendiensttoeslag (onder verrekening van de eventuele promotieverhoging)
- bij overplaatsing in een ander ploegendienstrooster de percentages als hieronder aangegeven over het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag (onder verrekening van de eventuele promotieverhoging).
- gedurende de eerste periode 75%
- gedurende de tweede periode 50%
- gedurende de derde periode 25%

De duur van iedere periode bedraagt 1/10 deel van het aantal maanden, waarin de betrokken werknemer laatstelijk ononderbroken in ploegendienst werkzaam is geweest. Halve maanden worden hierbij naar boven afgerond. Een periode bedraagt minimaal 1 maand en kan maximaal 6 maanden bedragen. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar bereikt, behoudt het percentage dat op dat moment voor hem is vastgesteld.

c. Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder wegens verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken of wegens inkrimping der productie of om andere redenen van bedrijfsbelang, niet meer in ploegendienst kan werken, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen.

In die dagdienstfunctie blijft dan het laatst betaalde percentage ploegendiensttoeslag van kracht als een persoonlijke toeslag. Een en ander mits:

1. het een afkeuring op medische gronden betreft, de afkeuring is uitgesproken door de bedrijfsarts of door of vanwege een bevoegde verzekeringsgeneeskundige;
2. de werknemer bij ICL Fertilizers Europe C.V. in dienst blijft.

d. De werknemer die vanuit het dagdienstrooster resp. een ploegendienstrooster wordt geplaatst in een ploegendienstrooster resp. in een met hoger percentage beloond ploegendienstrooster komt niet in aanmerking voor de sub a, b en c van dit lid genoemde persoonlijke toeslag, indien de plaatsing is geschied voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald karwei en dit schriftelijk is vastgelegd.

e. De persoonlijke toeslag zoals genoemd in sub a, b en c van dit lid wordt bij algemene ontwikkelingen van de salarisschalen aangepast.

Bij overplaatsing in een ander dan het dagdienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt.

Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.

5. Het verrichten van arbeid in een ander dienstrooster, maar in dezelfde wacht, als waarin de werknemer volgens zijn normale dienstrooster zou hebben gewerkt, wordt niet beschouwd als een overplaatsing.

ARTIKEL 13

Overplaatsing in een andere functiegroep

1. Overplaatsing in een hoger beloonde functiegroep

- a. Als een werknemer in een hoger beloonde functiegroep wordt ingedeeld, wordt hem in zijn nieuwe salarisgroep een maandsalaris toegekend, dat zijn oude maandsalaris te boven gaat met een bedrag gelijk aan het verschil tussen de twee betrokken minimumsalarissen.
Het nieuwe maandsalaris gaat in met ingang van de maand volgend op die waarin overplaatsing plaatsvond.
- b. Als een werknemer tijdelijk in een hoger beloonde functiegroep wordt tewerkgesteld, is er sprake van waarneming en is het bepaalde in artikel 14 van toepassing.
- c. De werknemer kan met oog op overplaatsing in een hoger beloonde functiegroep in de gelegenheid gesteld worden een leertijd door te maken. Gedurende deze tijd kan hij geen aanspraak maken op een hogere beloning dan die, welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie.
- d. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer meegedeeld. De duur van de leertijd zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat de werkgever, indien hij dit in het belang van de werknemer acht, de leertijd zo nodig in overleg met de werknemer kan verlengen.

2. Overplaatsing in een lager beloonde functiegroep

De werknemer kan worden overgeplaatst in een lager beloonde functiegroep in de volgende gevallen:

- a. Wegens ongeschiktheid of bij wijze van disciplinaire maatregel, in gevallen waarin ontslag zou kunnen volgen.

In dit geval wordt hem in de bij die lager beloonde functiegroep behorende salarisgroep een maandsalaris toegekend gelijk aan zijn oude maandsalaris verminderd met het verschil van de minimumsalarissen van de desbetreffende salarisgroepen, doch ten minste wordt hem het minimumsalaris van de lagere salarisgroep toegekend.

Indien betrokken werknemer de hoogste leeftijd, behorende bij de lagere salarisgroep, nog niet bereikt heeft, wordt hem het met zijn leeftijd over-

eenkomende maandsalaris toegekend.

- b. **Wegens verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken. In dit geval behoudt de werknemer in de lagere salarisgroep hetzelfde maandsalaris. Zou dit maandsalaris hoger zijn dan het in die groep geldende maximum maandsalaris, dan zal hem in beginsel een persoonlijke toeslag worden toegekend, tenzij bijzondere omstandigheden zich daartegen verzetten.**
 - c. **Wegens inkrimping der productie of om andere redenen van bedrijfsbelang. In dit geval behoudt de werknemer in de lagere salarisgroep hetzelfde maandsalaris. Zou dit maandsalaris hoger zijn dan het in die groep geldende maximum maandsalaris, dan zal hem in beginsel een persoonlijke toeslag worden toegekend tenzij bijzondere omstandigheden zich daartegen verzetten.**
 - d. **Indien de onder b en c bedoelde terugplaatsing een werknemer betreft, die op het moment van terugplaatsing 55 jaar of ouder is, wordt de eventuele persoonlijke toeslag steeds toegekend.**
3. **De werkgever zal de werknemer voor de overplaatsing inlichten over de aard van die overplaatsing en deze schriftelijk bevestigen.**
 4. **De werkgever zal in de gevallen genoemd in lid 2 c van dit artikel de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk inlichten.**
 5. a. **Het nieuwe maandsalaris gaat in met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.**

b. **De persoonlijke toeslag als bedoeld in lid 2 b en c van dit artikel is gelijk aan het verschil tussen het onmiddellijk voor de overplaatsing geldende maandsalaris en het op het tijdstip van overplaatsing vastgestelde maandsalaris in de lager beloonde functiegroep.**
Wanneer het na de overplaatsing geldende maandsalaris wordt verhoogd, zal 1% van het minimum maandsalaris behorende bij de salarisgroep waarin de betrokken werknemer is of wordt ingedeeld op de persoonlijke toeslag in mindering worden gebracht.
Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd vindt geen vermindering meer plaats.
De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris.
 - c. **Bij indeling in een lager geclassificeerde functie als gevolg van de in artikel 13 lid 2 b en c bedoelde omstandigheden geldt voor een werknemer die op het moment van terugplaatsing 55 jaar of ouder is, dat zijn salaris gelijk zal blijven aan het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot, waarbij op zijn maandsalaris alle algemene ontwikkelingen van toepassing zullen zijn, die op de salarisschaal worden toegepast.**

ARTIKEL 14

Tijdelijk waarnemen van een functie in een hoger beloonde functiegroep

1. De werknemer, die tijdelijk belast wordt met de volledige waarneming van een functie, die een of meer functiegroepen hoger is ingedeeld dan de functie, die hij tot dan toe vervulde, blijft in zijn eigen functiegroep ingedeeld, doch ontvangt daarvoor een toeslag.
2. De waarneming als genoemd onder 1 zal worden verricht gedurende een vooraf te bepalen periode, die de duur van 3 maanden in een periode van 12 maanden in principe niet te boven gaat.
3. Deze toeslag bedraagt per volledig waargenomen wacht 0,2% van het maandsalaris, plus de eventuele ploegentoeslag van de huidige functie indien een functie wordt waargenomen, die een functiegroep hoger is ingedeeld. De toeslag bedraagt 0,4% van het maandsalaris, plus de eventuele ploegentoeslag van de huidige functie indien een functie wordt waargenomen, die meer dan een functiegroep hoger is ingedeeld. Indien een functie wordt waargenomen welke is ingedeeld in salarisgroep 10 of hoger, bedraagt de toeslag 0,6% van het maandsalaris plus de eventuele ploegentoeslag van de huidige functie.
4. De toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met eventueel waarnemen van een functie die in een hogere functiegroep is ingedeeld, reeds rekening is gehouden.

ARTIKEL 15

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst de volgende dagen verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en Koninginnedag, of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen.
2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt, in afwijking van het gestelde in artikel 1 e, de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, die om 22.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag begint en om 22.30 uur op de feestdag eindigt. Indien de ondernemingsraad daar de voorkeur aan geeft, kan de werkgever een afwijkende regeling ten aanzien van het tijdstip c.q. de tijdstippen waarop deze periode voor de verschillende diensten aanvangt c.q. eindigt, toepassen.
3. Op feestdagen wordt, met uitzondering van werknemers werkzaam in het 5-ploegendienstrooster, niet gewerkt.
4. De werknemer werkzaam in continudienst ontvangt voor arbeid op een feestdag een toeslag van 1,16% van het maandsalaris per gewerkt uur.

ARTIKEL 16

Consignatievergoeding

1. De werknemer, die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale arbeidstijd beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen, ontvangt hiervoor een zgn. consignatievergoeding.
2. De vergoeding bedraagt per dag:
 - op maandag tot en met vrijdag : 1,2% van het maandsalaris
 - op zaterdag : 2,5% van het maandsalaris
 - op zon- en feestdagen : 3,0% van het maandsalaris.De werknemer werkzaam in het rooster als bedoeld in artikel 6.1 d ontvangt op deze vergoeding een korting van 30%.

ARTIKEL 17

1. Vakantie

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot en met 31 december van datzelfde jaar

2. Duur der vakantie

- a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van respectievelijk:

- 25 wachten indien hij 18 jaar of ouder is;
- 26 wachten indien hij 30 jaar of ouder is;
- 27 wachten indien hij 40 jaar of ouder is;
- 28 wachten indien hij 50 jaar of ouder is;
- 29 wachten indien hij 55 jaar of ouder is.

Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III van deze overeenkomst.

De werknemer die aan het begin van een vakantiejaar de achttienjarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft, voorzover niet leerplichtig, recht op 26 dagen vakantie.

- b. De peildatum voor de vaststelling van de hiervoor bedoelde leeftijden en dienstjaren is steeds de laatste dag van het desbetreffende vakantiejaar behalve voor werknemers onder 18 jaar; voor deze werknemers geldt als peildatum de laatste dag van het voorafgaande vakantiejaar.
- c. De werknemer die gedurende het lopende vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft voor elke volle maand dienstverband recht op een twaalfde deel van het aantal wachten vakantie zoals dat aan het begin van het vakantiejaar voor hem was of zou zijn vastgesteld. De berekening van een maand dienstverband vindt plaats volgens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. (In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen).

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

Wanneer de werknemer bij de aanvang van de dienstbetrekking een verklaring van zijn vorige werkgever(s) kan overleggen, waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 9, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, zal de werkgever een met de verklaring overeenkomend aantal verlofdagen zonder behoud van salaris aan de werknemer toekennen.

5. Tijdstip der vakantie

- a. Er dienen in elk vakantiejaar ten minste twee aaneengesloten kalenderweken vakantie te worden opgenomen, bij voorkeur liggende in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober.
- b. Vaste snipperdagen worden in het begin van elk vakantiejaar door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- c. De werknemer, werkzaam in een van de ploegendiensten, kan van zijn vakantie ten hoogste 3 wachten opnemen tussen vrijdag 23.00 uur en zaterdag 23.00 uur, en ten hoogste 2 wachten tussen zondag 23.00 uur en maandag 07.00 uur. In uitzonderingsgevallen kan het de werknemer worden toegestaan zijn vakantie op zaterdag c.q. zondag op te nemen in plaats van op 1,5 resp. 2 wachten, die op maandag tot en met vrijdag zouden moeten worden opgenomen.
- d. Het opnemen van vakantie op feestdagen zal slechts bij wijze van uitzondering kunnen worden toegestaan.
- e. Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het bedrijfsbelang als met ieders wensen rekening kan worden gehouden.
- f. De werknemer wordt telkenjare, voorzover zijn vakantie-rechten daartoe voldoende zijn, in de gelegenheid gesteld een aaneengesloten vakantieperiode van 21 kalenderdagen te genieten.
- g. Op basis van artikel 6 lid 1 d kunnen door de werkgever vakantiedagen worden aangewezen om de minimumbezetting te realiseren.

6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De vakantie, waarop een werknemer recht heeft, wordt verminderd zodra de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft. Deze vermindering bedraagt voor elke kalendermaand waarin hij geen aanspraak op salaris heeft wegens het niet verrichten van werkzaamheden 1/12 deel van de vakantie, zoals die aan het begin van het vakantiejaar voor hem werd vastgesteld. Het in lid 3 bepaalde is hierbij eveneens van toepassing.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing wanneer de werknemer, vanwege het niet verrichten van werk, geen aanspraak op salaris heeft wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, uitgezonderd de opkomstverplichting voor de eerste oefening
 - het opnemen van verlof als bedoeld in lid 4 van dit artikel
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
 - zwangerschap en bevalling
- De opbouw van vakantieaanspraken tijdens volledige arbeidsongeschiktheid is beperkt tot over een periode van zes maanden. Voor het bepalen van die periode van zes maanden zullen tijdvakken van niet werken wegens arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien die tijdvakken elkaar met onderbrekingen van minder dan één maand opvolgen. Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is bouwt hij tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid slechts vakantieaanspraken op over zijn gewerkte uren.
- c. Verworven vakantierechten, in gevallen als bedoeld onder b van dit lid, vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- d. Uitkeringen, ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of uitkeringen als bedoeld in artikel 20 worden geacht geen deel uit te maken van het salaris.
- e. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, en niet leerplichtig is, verwerft de vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met andere verzuimdagen

- a. Indien de werknemer bij de aanvang of tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag ongeschikt is tot werken ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar, mits hij de desbetreffende meldings- en controlevoorschriften in acht heeft genomen.

- b. Wanneer een vastgestelde vakantie- of snipperdag samenvalt met verzuim als bedoeld in lid 6 sub b en e van dit artikel en de werknemer voor de aanvang van de vastgestelde vakantie- of snipperdag hiervan aan de werkgever mededeling heeft gedaan, dan wel een vastgestelde vakantie- of snipperdag samenvalt met verzuim als bedoeld in lid 1 sub a, b, c, g en h van artikel 19 en de werknemer onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag aan de werkgever hiervan mededeling doet, zal dit verzuim niet als vakantie in aanmerking worden genomen.
- c. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder sub a en b bepaalde nog toekomstige vakantie alsnog zal worden genoten.

8. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzegtermijn mag worden opgenomen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen dan wel te veel vakantie heeft genoten, zal het te weinig of te veel genotene bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

9. Verjaring

Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor 30 april, liggend 5 jaar na het vakantiejaar waarin deze verworven zijn, vervallen.

10. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door schadevergoeding in geld.

ARTIKEL 18

Vakantietoeslag

De werknemer, die op 30 april een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt bij de salarisuitbetaling over de maand april een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het voor hem per 1 april geldende maandinkomen. Deze toeslag bedraagt in 2010 minimaal € 1.394 en in 2011 minimaal € 1.411 voor werknemers van 22 jaar en ouder.

De werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar is aangevangen of beëindigd, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag, waarbij voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband het terzake bepaalde in artikel 17 lid 3 van toepassing is.

ARTIKEL 18 a

Gratificatie

In het bedrijf van de werkgever bestaat een gratificatieregeling, waarvan de inhoud is opgenomen in het Handboek Arbeidsregelingen zoals bedoeld in artikel 21.

ARTIKEL 19

Afwezigheid

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1 van de Wet Arbeid & Zorg geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder genoemde termijnen van verzuim het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van de afwezigheid kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis: bij overlijden en begrafenis van zijn echtgenote of van een tot zijn gezin behorend kind of pleegkind;
 - b. gedurende twee wachten bij overlijden of begrafenis van een zijner ouders of pleegouders en niet onder a genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - c. gedurende een wacht op de dag van de begrafenis van een zijner grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende een halve wacht bij zijn ondertrouw en gedurende twee wachten bij zijn huwelijk;
 - e. gedurende een wacht bij het huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

- f. gedurende een wacht bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders en schoonouders;
 - g. gedurende één wacht bij bevalling van zijn echtgenote en gedurende twee wachten na de bevalling als kraamverlof;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee wachten indien hij ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - i. gedurende een wacht bij zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum;
 - j. gedurende een wacht per vakantiejaar bij verhuizing;
 - k. gedurende een wacht bij de grote profissie van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters en bij de priesterwijding van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers en zwagers.
2. Bij de toepassing van het hiervoor gestelde in lid 1 wordt onder echtgenoot/ echtgenote mede verstaan de persoon met wie de werknemer - met het aantoonbare oogmerk om via een huwelijksvervangende relatie duurzaam samen te leven - samenleeft.
3. a. Artikel 628 B.W. is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de werknemer te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
- 1. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - 2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen).
- b. 1. Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld onder a lid 2, zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen mededeling doen.
2. Ten aanzien van het geval als bedoeld onder a lid 2, gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 B.B.A. ten deze van toepassing is.
- c. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakverenigingen overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.
4. a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de contracterende vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging verzuim met behoud van het salaris toekennen; indien en

voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim drie wachten per jaar niet overschrijden.

- b. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een van de vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die (vak)vereniging overwegen en terzake met die vereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend, zal het maandinkomen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer eenmaal per 2 jaren verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld, toegekend. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding tot bezoldigde vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.

ARTIKEL 20 A

Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004

Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gere-integreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de CAO 1 maart 2004 – 31 december 2004.

ARTIKEL 20 B

Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
5. Indien gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid een IVA uitkering door werknemer wordt ontvangen zal deze worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen tot maximaal 104 weken na de eerste ziektedag.

ARTIKEL 21

Handboek Arbeidsregelingen

Wijzigingen in het Handboek Arbeidsregelingen met betrekking tot het onderwerp Arbeid en Zorg ten nadele van de werknemers, kunnen niet tot stand komen dan in overleg met de vakverenigingen.

ARTIKEL 22

Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan het deelnemerschap met inachtneming van het gestelde in het reglement, voor de werknemers welke in dienst van de werkgever zijn, verplicht is.
2. De werkgever zal zijn toestemming aan reglementswijzigingen, die beogen verandering te brengen in de pensioenuitkering of in de bijdragen der deelnemers, niet geven dan na zorgvuldig overleg met de vakverenigingen.
3. De partner van een overleden werkneemster (voorzover deelneemster in de pensioenregeling) die voor zijn inkomen afhankelijk was van de werkneemster, zal een uitkering ontvangen op voet van bepalingen geldend voor het weduwenpensioen, tot betrokkene een zelfstandig inkomen geniet.
4. Door middel van toetreding door de werkgever tot de Stichting Dienstverlening Samenwerkingsverband (SDS) zal overdracht van opgebouwde pensioenaanspraken met de bijbehorende reserve en volgens het dienaangaande in het reglement van de SDS bepaalde, van in- respectievelijk uitdiensttredende werknemers plaatsvinden.
5. Als gevolg van de wettelijke maatregelen van de afschaffing van de overhevelingstoelage zal een structurele aanpassing van de pensioenregeling

plaatsvinden, zodat het effect op een kostenneutrale wijze plaatsvindt en waarbij er voor wordt gezorgd dat de pensioenaanspraken gelijk blijven. In concreto betekent dit dat per 1 januari 2002 de pensioenbasissalarissen worden opgetrokken naar het niveau van de basissalarissen en dat het opbouwpercentage wordt vastgesteld op 1,521% (was 1,55 %).

ARTIKEL 23

Seniorenregeling

1. Aan werknemers van 60, 61, 62, 63 resp. 64 jaar worden op jaarbasis bezien, 1, 2, 3, 4, resp. 5 extra vrije wacht(en) toegekend.
2. Voorts zal het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op basis van het maandsalaris berekende dagsalaris worden toegestaan, een en ander op basis van vrijwilligheid, gedurende maximaal:
 - 1 dag/wacht per kwartaal bij de leeftijd van 60 jaar
 - 2 dagen/wachten per kwartaal bij de leeftijd van 61 jaar
 - 3 dagen/wachten per kwartaal bij de leeftijd van 62 jaar
 - 6 dagen/wachten per kwartaal bij de leeftijd van 63 jaar
 - 9 dagen/wachten per kwartaal bij de leeftijd van 64 jaarVorenbedoelde salarisberekening werkt niet door in de jaarlijkse uitkeringen waaronder begrepen de vakantietoeslag, in de ploegentoeslag en in de pensioengrondslag.
Voor de leeftijdsvaststelling geldt de leeftijd die de werknemer in de loop van het desbetreffende kalenderkwartaal bereikt c.q. bereikt heeft.
De extra vrije tijd dient gelijkelijk verdeeld over de kalenderdagen respectievelijk in geval van ploegendienst over doordeweekse dagen, zaterdagen, zondagen en feestdagen opgenomen te worden. Niet opgenomen dagen/wachten vervallen aan het eind van het desbetreffende kwartaal en het is niet toegestaan niet opgenomen dagen/wachten bij einde dienstverband terug te verkopen aan de werkgever.
De werknemer heeft recht op 5 dagen prepensioneringsverlof voor het volgen van een prepensioneringscursus.
3. De werknemer die de VUT-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (zie bijlage IV) maar besluit later van de VUT-regeling gebruik te maken, heeft slechts 50% van de aanspraken op deze dagen m.i.v. de maand dat werknemer VUT-gerechtigd is geworden.

ARTIKEL 24

Vuil en zwaar werk

Bij incidenteel voorkomende, belastende werkzaamheden waarvan - gezien de frequentie - nauwelijks enige invloed in de werkclassificatie is terug te vinden kan aan de werknemers een toeslag worden toegekend. Een lijst van de hier bedoelde werkzaamheden is ter inzage.

ARTIKEL 25

Bescherming werknemers

De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats.

Hij treft de in verband met de aard van de arbeid nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijs te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers. De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemers zouden kunnen opleveren.

ARTIKEL 26

Werkonderbreking

Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel gevaar voor personen aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in de eerste zin op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever, onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden.

ARTIKEL 27

Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Bondgenoten enCNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan FNV Bondgenoten enCNV Vakmensen.

ARTIKEL 28

Zorgverzekering

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling voor een vrijwillige ziekte-kostenverzekering. Iedere werknemer heeft recht op deelname aan de desbetreffende verzekering met inachtneming van de geldende voorwaarden.

ARTIKEL 29

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijs niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.
3. Indien over de in de loonbepalingen aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.
5. Indien de overheid wettelijke of anderszins algemeen geldende maatregelen treft met betrekking tot de loonvorming of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan zullen partijen zo spoedig mogelijk het overleg heropenen.

ARTIKEL 30

1. Werkgelegenheidsparagraaf

Het beleid van de werkgever richt zich op de continuïteit van de onderneming en dientengevolge op de continuïteit van de werkgelegenheid van zijn werknemers. In het kader van dit tweeledige continuïteitsbeleid zullen voorgenomen maatregelen met betrekking tot uitbreiding of vermindering van de werkgelegenheid tijdig in het overleg met de vakverenigingen aan de orde worden gesteld. Onder tijdig wordt verstaan een zodanig tijdstip dat de vakverenigingen gelegenheid hebben hun zienswijze naar voren te brengen, teneinde de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden. Bij de uitvoering van maatregelen tot inkrimping van de personeelsbezetting zal worden getracht dit zoveel mogelijk door middel van

natuurlijk verloop en overplaatsing naar beschikbare functies elders in de onderneming te realiseren. De werkgever zal hierbij naar vermogen zorg dragen voor eventueel noodzakelijke her- en bijscholing van de werknemer waarbij van de werknemer verwacht wordt dat hij daaraan positief meewerkt.

Gedwongen collectief ontslag zal eerst dan worden overwogen indien andere redelijke alternatieve oplossingen niet haalbaar zijn gebleken. Mocht onverhoopt collectief ontslag noodzakelijk zijn, dan zal het dienstverband niet eindigen binnen een periode van 6 maanden nadat de vakverenigingen van het voornemen van collectief ontslag op de hoogte zijn gebracht.

Door natuurlijk verloop ontstane vacatures van reële functies zullen worden opgevuld. Onder reële functies worden in dit verband verstaan de functies die bij vacant blijven de goede voortgang van noodzakelijk te verrichten werkzaamheden verhinderen.

2. Werknemers van derden

- a. De werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht en waarvan verwacht mag worden en kan worden dat deze met het bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden, zullen door de werkgever niet aan werknemers van derden worden opgedragen.
- b. Indien de werkzaamheden niet tijdig - zoals bedoeld onder a - kunnen worden uitgevoerd, zal de werkgever deze doen uitvoeren door werknemers van een werkgever met wie een aannemingsovereenkomst is aangegaan.
- c. Indien de onder b. bedoelde werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd in het kader van een aannemingsovereenkomst, kan de werkgever de werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten doen uitvoeren.

De werkgever laat niet toe, dat een ingeleende arbeidskracht gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden deze werkzaamheden verricht. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover vooraf overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden, terwijl informatie zal worden verstrekt aan de ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

3. Vacature beleid

- a. Bij het vervullen van vacatures zal voorrang worden gegeven aan de reeds in dienst zijnde werknemers.

De werkgever zal vacatures waarvoor externe werving moet plaatsvinden melden bij het CWI. Indien de vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het CWI kenbaar worden gemaakt.

- b. De vrouwelijke werknemer die na het normale zwangerschaps- (bevallings-) verlof het dienstverband wenst voort te zetten zal in haar eigen functie worden herplaatst.

4. Bijzondere groepen

De werkgever zal bij vervulling van vacatures op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van zwakkeren op de arbeidsmarkt.

5. Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal blijvende aandacht besteden aan zowel de fysieke aspecten van de arbeid als aan psychische; hieronder wordt onder andere verstaan: veiligheid, milieu, gezondheid, de inhoud van de taken, de werkomstandigheden en andere zaken die in de sociale sfeer liggen. Ter bevordering van de ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer en van zijn mobiliteit, teneinde in de onderneming goed te kunnen functioneren, zal deelname aan gerichte interne en externe cursussen worden gestimuleerd.

6. Deeltijdarbeid

- a. In beperkte mate kan voor daarvoor geschikte functies en onder duidelijke voorwaarden deeltijdarbeid waaronder zogenaamde duoarbeid worden toegestaan, mits hieruit voor de onderneming geen extra kosten voortvloeien.

- b. Voor deeltijdarbeid zijn de bepalingen van de CAO van toepassing, met dien verstande dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur worden aangepast.

7. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal met de vakverenigingen, buiten de CAO-onderhandelingen tweemaal per jaar een gesprek voeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij uitdrukkelijk de ontwikkeling van de werkgelegenheid aan de orde komt. Daarbij zullen voorgenomen belangrijke investeringen, onder andere die waarop de Wet Selectieve Investeringsregeling (SIR) van toepassing is alsmede andere investeringsplannen waarvan de realisering consequenties heeft voor de werkgelegenheid voor de onderneming, aan de orde worden gesteld.

8. Informatie

De werkgever zal aan de vakverenigingen voorafgaande aan de hierboven

bedoelde besprekingen schriftelijke informatie verschaffen over de actuele werkgelegenheid in de onderneming waarbij inzicht wordt verschaft in de opbouw van het personeelsbestand, de mutaties, het verrichte overwerk en andere relevante gegevens die voor het verkrijgen van inzicht noodzakelijk zijn. Daarnaast zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen worden toegezonden. De informatie met betrekking tot voorgenomen investeringen als bedoeld onder 7 zal aan de vakverenigingen worden verstrekt op het tijdstip dat een investeringsaanvraag wordt ingediend bij een bevoegd overheidsorgaan. Indien de werkgever een aanvraag in het kader van de subsidieregeling Arbeidsplaatsenverbetering indient, zal hij tijdig de vakverenigingen hierover inlichten.

9. Fusie en/of andere samenwerkingsvormen, sluiting en reorganisatie

a. Indien de werkgever overweegt

- een fusie en/of andere samenwerkingsvormen aan te gaan
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren,
- zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.

b. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels 1975, voorzover van toepassing, resp. van de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten omtrent de overwogen maatregel.

c. De werkgever zal de maatregel waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakverenigingen en de ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.

10. Organisatiebureaus

De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een Organisatiebureau met de vakverenigingen en de ondernemingsraad overleg plegen over de voorgenomen opdracht aan dat Organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

11. Poortwachter

a. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak, waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde

periode een aanvulling van 30% van het netto-maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.

Aansluitend zal op de WAO-uitkering een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het netto-inkomen. De totale aanvullingsperiode bedraagt echter maximaal 104 weken, gerekend vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

- b. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- c. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Gedurende de behandeling van het second opinion door het UWV behoudt de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden. Dat geldt ook indien de werkgever een second opinion aanvraagt. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het aanbod tot vervangend werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, leidt deze weigering niet tot loonmatiging en/of ontslag door werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt.
- d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- e. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- f. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- g. Bij interne herplaatsing geldt de regeling zoals opgenomen in artikel 13 lid 2 sub b van de CAO.

ARTIKEL 31

© 2010 CAO – partijen en AAVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede de AAVN te 's Gravenhage.

ARTIKEL 32

Duur van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak van 14 maanden.

Dit tijdvak vangt aan op 1 mei 2010 en eindigt zonder voorafgaande opzegging op 30 juni 2011.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

**Partij ter ene zijde:
ICL Fertilizers Europe C.V.
te Amsterdam**

Directie

**Partijen ter andere zijde:
FNV Bondgenoten,
te Utrecht**

Voorzitter

Secretaris

**CNV Vakmensen,
te Utrecht**

Voorzitter

Secretaris

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7 van de CAO voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam
--

Functiegroepen

Groep I	(25,5 - 45)	:	Corveeër laboratorium Portierloper
Groep II	(45,5 - 65)	:	Kantinebediende Laboratoriumhulp Loodsarbeider
Groep III	(65,5 - 80)	:	Bedieningsman 2 Chauffeur Constructieschilder Expeditieman 3 Magazijnbediende Monsternemer Motorschop chauffeur Opperman Stuwer
Groep IV	(80,5 - 95)	:	Aankomend timmerman Administratief Assistent Expeditie Bankwerker 3 Bedieningsman 1 Expeditieman 2 Magazijnbeheerder Opperman/stellingbouwer Portier Typist(e) moderne talen/telexist(e)
Groep V	(95,5 - 115)	:	Administratief Medewerker Expeditie Bankwerker 2 Dakenhersteller Draaiër/fraiser Electricien Expeditieman 1 Kraandrijver Laborant Motorschop monteur Procesregelaar Schilder Timmerman 1e Typiste/administratief medewerkster Zuurlosser/verdunner/ijker

- Groep VI (115,5 - 131):** : Administratief Medewerker Expeditie
 All-round Expeditiemedewerker
 Analist 2
 Bankwerker 1
 Bankwerker/draaier/fraiser
 Bankwerker/kunststofwerker
 Electromonteur
 Motorschop monteur/smeerder
- Groep VII (131,5 - 145) :** Analist 1
 Hoofdprocesregelaar
 Kassier/facturencontroleur
 Meet- en Regeltechnicus
 Storingsmonteur ETD
 Technisch Administratief Medewerker
 Voorman loodsploeg/kraandrijver
 Voorman BD
 Voorman Expeditie
- Groep VIII (145,5 - 159) :** Direktiesecretaresse
 Expediteur
 Grootboek administrateur
 Hoofdanalist
 Loodsbaas expeditie
 Tekenaar/Constructeur
 Voorman WD (garage/kranen)
 Voorman WD (febr. install)
- Groep IX (159,5 - 176) :** Baas Bouwkundige Dienst
 Programmeur
 Salaris/personeelsadministrateur
 Waarnemend Chef Bedrijfslaboratorium
 Wachtchef productie
 Wachtchef expeditie
 Werkvoorbereider
- Groep X (176,5 - 205) :** Chef ETD/MRD
 Chef WTD
 Hoofd Administratie/Expeditie
 Sectiechef administratieve zaken
- Groep XI (205,5 - 240) :** Chef Bedrijfslaboratorium
 Hoofd Boekhouder

**BIJLAGE II behorende bij de CAO
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam**

**Salarisschalen per 1 mei 2010
(inclusief een verhoging van 1,0 %)**

Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
15 jaar	684,47	703,30	713,77								
15,5 jaar	773,93	793,83	807,43								
16 jaar	863,94	888,02	901,11	924,66	963,91						
16,5 jaar	954,49	979,61	994,80	1.020,42	1.064,88						
17 jaar	1.043,44	1.070,66	1.088,45	1.115,16	1.164,84	1.180,55	1.227,64				
17,5 jaar	1.133,45	1.163,79	1.182,63	1.212,46	1.263,76	1.282,07	1.332,28				
18 jaar	1.224,50	1.255,39	1.276,32	1.308,22	1.365,80	1.382,55	1.439,08	1.481,45	1.567,25		
18,5 jaar	1.313,98	1.350,08	1.369,98	1.404,53	1.465,22	1.486,15	1.543,72	1.589,76	1.683,95		
19 jaar	1.403,49	1.440,62	1.462,61	1.501,86	1.565,18	1.587,67	1.649,95	1.698,09	1.798,55		
19,5 jaar	1.492,43	1.533,77	1.555,76	1.595,53	1.666,69	1.688,67	1.756,68	1.807,97	1.914,20		
20 jaar	1.584,00	1.624,82	1.650,99	1.693,91	1.766,63	1.790,19	1.859,76	1.915,25	2.027,76		
20,5 jaar	1.672,97	1.716,39	1.743,61	1.789,67	1.867,11	1.892,22	1.965,49	2.023,57	2.145,50		
21 jaar						1.993,75	2.072,75	2.131,89	2.260,64		
21,5 jaar						2.016,77	2.095,79	2.159,13	2.289,40		
22 jaar								2.183,17	2.316,63		
22,5 jaar								2.208,81	2.345,93		

Functiejarenschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Minimum	1.764,02	1.811,10	1.837,79	1.886,46	1.966,54	2.037,70	2.117,77	2.232,88	2.373,12	2.564,66	2.944,55
Maximum	1.908,98	1.978,56	2.046,09	2.124,58	2.245,45	2.369,46	2.490,35	2.675,60	2.892,23	3.258,02	3.772,96
Periodiek	39,26	40,81	41,36	42,91	43,95	45,53	47,62	50,75	56,52	69,59	81,10

Salarisschalen per 1 januari 2011 (inclusief verhoging met 0,2%)

Salarisschalen per 1 januari 2011 (inclusief een verhoging van 0,2 %)

Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
15 jaar	685,84	704,71	715,20								
15,5 jaar	775,48	795,42	809,04								
16 jaar	865,67	889,80	902,91	926,51	965,84						
16,5 jaar	956,40	981,57	996,79	1.022,46	1.067,01						
17 jaar	1.045,53	1.072,80	1.090,63	1.117,39	1.167,17	1.182,91	1.230,10				
17,5 jaar	1.135,72	1.166,12	1.185,00	1.214,88	1.266,29	1.284,63	1.334,94				
18 jaar	1.226,95	1.257,90	1.278,87	1.310,84	1.368,53	1.385,32	1.441,96	1.484,41	1.570,38		
18,5 jaar	1.316,61	1.352,78	1.372,72	1.407,34	1.468,15	1.489,12	1.546,81	1.592,94	1.687,32		
19 jaar	1.406,30	1.443,50	1.465,54	1.504,86	1.568,31	1.590,85	1.653,25	1.701,49	1.802,15		
19,5 jaar	1.495,41	1.536,84	1.558,87	1.598,72	1.670,02	1.692,05	1.760,19	1.811,59	1.918,03		
20 jaar	1.587,17	1.628,07	1.654,29	1.697,30	1.770,16	1.793,77	1.863,48	1.919,08	2.031,82		
20,5 jaar	1.676,32	1.719,82	1.747,10	1.793,25	1.870,84	1.896,00	1.969,42	2.027,62	2.149,79		
21 jaar						1.997,74	2.076,90	2.136,15	2.265,16		
21,5 jaar						2.020,80	2.099,98	2.163,45	2.293,98		
22 jaar								2.187,54	2.321,26		
22,5 jaar								2.213,23	2.350,62		

Functiejarenschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Minimum	1.767,55	1.814,72	1.841,47	1.890,23	1.970,47	2.041,78	2.122,01	2.237,35	2.377,87	2.569,79	2.950,44
Maximum	1.912,80	1.982,52	2.050,18	2.128,83	2.249,94	2.374,20	2.495,33	2.680,95	2.898,01	3.264,54	3.780,51
Periodiek	39,34	40,89	41,44	43,00	44,04	45,62	47,72	50,85	56,63	69,73	81,26

**BIJLAGE III behorende bij de CAO
voor ICL Fertilizers Europe C.V.. te Amsterdam**

Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. De leerplichtige werknemer heeft per vakantiejaar recht op 22 vakantiedagen. Dit recht wordt op basis van de verhouding tussen de voor hem geldende werktijd en de normale werktijd volgens het dagdienstrooster naar evenredigheid verminderd. Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra dagen vakantie. Bij de berekening van de vakantie duur worden halve dagen naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.

**BIJLAGE IV behorende bij de CAO
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam**

Overgangsregeling vrijwillig vervroegd uittreden

1. *Werkingsfeer*

De regeling is van toepassing op alle werknemers in dienst van ICL Fertilizers Europe C.V. en Eurocil Holding B.V. voorzover tewerkgesteld op de locatie Amsterdam van ICL Fertilizers Europe C.V., onder voorwaarde dat zij voldoen aan de condities hieronder beschreven.

2. *Doel van de regeling*

Ingaande 1 januari 2006 worden VUT-regelingen niet meer fiscaal gefaciliteerd. Er is vanaf die datum echter een overgangsregeling VUT van kracht. Hiervoor komen alleen medewerkers in aanmerking die op 01-01-2005 55 jaar of ouder waren. In deze regeling is de overgangsregeling VUT beschreven. De uitgangspunten van deze regeling zijn in overleg met vakorganisaties (CAO 2006-2007) tot stand gekomen.

3. *Begripsbepaling*

In deze regeling wordt verstaan onder:

Deelnemer	de werknemer die op zijn verzoek aan deze regeling deelneemt;
Pensioendatum	de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de datum waarop de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
Laatstgenoten inkomen	het bruto inkomen (op jaarbasis) dat de werknemer genoot direct voorafgaande aan de datum van uittreding d.w.z. 12x het maandsalaris, meerverdienste door ploegendienst en persoonlijke toeslag.
Werknemer	ieder die met de werkgever een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan;
Werkgever	ICL Fertilizers Europe C.V. of Eurocil Holding B.V.

4. *Voorwaarden van deelneming*

Om aan deze regeling te kunnen deelnemen, dient de werknemer op het moment dat zijn deelneming aanvangt te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de uittrede leeftijd hebben bereikt als bepaald in artikel 5b;
- een diensttijd bij de werkgever hebben van tenminste 10 jaar;
- niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van 80-100%;
- niet in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de WW of nonactiviteits- resp. afvloeiingsregeling;
- het dienstverband met de werkgever beëindigd hebben;
- bij het einde van het dienstverband alle vakantiedagen, ERV dagen en compenserend vrij voor overuren hebben opgemaakt;
- zich hebben verbonden om tot zijn pensioendatum geen betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren, anders dan met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - * de deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en/of in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden vermeld.
 - * indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het laatstgenoten inkomen en de inkomensvervangende uitkering, zal het meerdere op de inkomensvervangende uitkering in mindering worden gebracht. Hierbij blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer tenminste een jaar voor het

tijdstip van vervroegde uittreding verricht, buiten beschouwing.

Het verzoek tot deelneming aan deze regeling moet ten minste drie maanden voor de gevraagde uittredingsdatum schriftelijk worden gedaan bij de afdeling Personeelszaken.

De deelnemer is verplicht de werkgever zo spoedig mogelijk kennis te geven van:

- a. verandering in zijn burgerlijke staat door huwelijk, echtscheiding of overlijden van zijn echtgenoot / echtgenote;
- b. geboorte of overlijden van zijn kinderen alsmede zijn stief- of pleegkinderen;
- c. wijzigingen in zijn adres.

5. *Rechten van de deelnemer*

- a. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer tot deelneming in als aan alle voorwaarden genoemd in artikel 4 van deze regeling is voldaan.
- b. De deelneming zal steeds (op zijn vroegst) beginnen op de eerste van de kalendermaand en niet eerder dan de eerste dag van de kalendermaand samenvallend met of volgend op het bereiken van het moment van uittreden. Het moment van mogelijk uittreden wordt op de volgende wijze bepaald:
 - * werknemers die in 1943 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd;
 - * werknemers die in 1944 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd en 2 maanden;
 - * werknemers die in 1945 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd en 4 maanden;
 - * werknemers die in 1946 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd en 6 maanden;
 - * werknemers die in 1947 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd en 8 maanden;
 - * werknemers die in 1948 geboren zijn, kunnen uittreden op 63 jarige leeftijd en 10 maanden;
 - * werknemers die in 1949 en op 1 januari 1950 geboren zijn, kunnen uittreden op 64 jarige leeftijd.
- c. De deelnemer zal door de werkgever voor de uittredingsdatum over de gang van zaken schriftelijk worden geïnformeerd.
- d. De deelnemer heeft jegens de werkgever recht op de in artikel 6 t/m 10 van deze regeling genoemde uitkeringen. Bij de betaling zal de werkgever de wettelijk verschuldigde inhoudingen en de in deze regeling genoemde inhoudingen effectueren. De betaling van de uitkeringen geschiedt maandelijks door overschrijving op een door de deelnemer aangewezen bank- of girorekening. Tegelijkertijd zal in de maand april de in artikel 7 van deze regeling genoemde vakantietoeslag worden betaald, en in de maand december de in artikel 8 van deze regeling genoemde gratificatie.

6. *Spaarvut*

In de overgangsmaatregel is bepaald dat de VUT-regeling het karakter heeft van een spaarvut.

Dit betekent dat een medewerker die besluit zijn deelname aan de regeling uit te stellen tot een later moment dan aangegeven in artikel 5b, hiermee zijn aanspraak op VUT-uitkering over de periode dat hij niet aan de regeling deelneemt niet verspeelt. In geval van later deelnemen, ontvangt de deelnemer de niet genoten VUT-uitkering uitgesmeerd over de resterende VUT periode. De VUT-uitkering wordt hiervoor actuarieel herrekend.

Voorbeeld

Gaat de werknemer in plaats vanaf zijn 63^{ste} verjaardag, vanaf zijn 64^{ste} verjaardag aan de VUT regeling deelnemen dan ontvangt hij tot aan zijn pensionering een maandelijkse uitkering van 150% (75+75) van zijn bruto salaris. Pensioenopbouw zal in deze VUT-uitkeringsperiode over het fictieve 100% salaris plaatsvinden (en dus niet over de 150% als genoemd in dit voorbeeld).

Wanneer een werknemer besluit helemaal niet deel te nemen aan de VUT regeling, dan zullen de niet genoten VUT gelden (in totaal maximaal 150% van het jaarinkomen bij VUT gerechtigheid op 63 jarige leeftijd) tot een extra pensioenstorting in de bedrijfspensioenregeling leiden en zal het ouderdomspensioen dienovereenkomstig worden verhoogd. Hierbij zal wel bezien moeten worden of de aanvullende pensioenafspraken niet leiden tot fiscale bovenmatigheid van het pensioen.

7. *Inkomensvervangende uitkering*

De deelnemer heeft recht op een inkomensvervangende uitkering. Deze uitkering bedraagt bij deelname vanaf de leeftijd als in artikel 5b aangegeven, 75% van het laatst genoten inkomen, voorzover dit inkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en gratificatie niet hoger is van 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WIA (IVA) verhoogd met 7,5% vakantie uitkering. Is het laatstgenoten inkomen wel hoger, dan wordt - naast de bovengenoemde uitkering - een aanvullende inkomensvervangende uitkering gegeven van 70,3% over het gedeelte van het laatst genoten inkomen waarmee de 'grens' van 1,5 maal het uitkeringsloon WIA verhoogd met 7,5% vakantie uitkering wordt overschreden. Deze uitkeringen zullen worden verhoogd in de mate waarin de werkgever algemene salarisverhogingen toepast. De deelnemer die aanspraak heeft op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten heeft eveneens recht op de bovengenoemde inkomensvervangende uitkering, mits hij de hem toegekende uitkering van de sociale verzekeringswetten aan de werkgever cedeert.

De inkomensvervangende uitkering zal niet minder bedragen dan het bruto wettelijk minimumloon inclusief de bruto wettelijke minimum vakantietoeslag, verminderd met de voor een actieve werknemer van toepassing zijnde belastingen en sociale verzekeringen.

8. *Vakantietoeslag*

De deelnemer die gedurende 12 maanden voorafgaande aan 1 mei onafgebroken deelnemer is geweest, heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van de voor hem op 1 april van het lopende kalenderjaar geldende inkomensvervangende uitkering als bedoeld in artikel 7 van deze regeling.

Wanneer het deelnemerschap voorafgaande aan 1 mei minder dan 12 maanden achtereen heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag voor een evenredig deel uitgekeerd.

Bij einde van het deelnemerschap wordt de vakantietoeslag evenredig aan het aantal maanden dat het deelnemerschap sedert de daaraan voorafgaande 1^e mei heeft geduurd, uitgekeerd.

De vakantietoeslag zal over een vol jaar berekend ten minste 75% bedragen van het over dat jaar geldende minimumbedrag voor volwassen werknemers.

9. *Gratificatie*

De deelnemer die gedurende 12 maanden voorafgaande aan 1 januari onafgebroken deelnemer is geweest, heeft recht op een gratificatie van 8,34% die berekend wordt over de voor hem op 1 december van het lopende kalenderjaar geldende inkomensvervangende uitkering als bedoeld in artikel 7 van deze regeling. Indien het deelnemerschap op 1 januari dan wel op de datum van beëindiging van het deelnemerschap minder dan 12 maanden achtereen heeft geduurd, wordt de gratificatie berekend overeenkomstig de wijze waarop de in artikel 8 van deze regeling genoemde vakantietoeslag in deze gevallen wordt berekend.

10. *Pensioen*

De deelnemer blijft volgens ongewijzigde voorwaarden het deelnemerschap aan de pensioenregeling voortzetten. Het inkomen ter berekening van het pensioen en de deelnemersbijdrage zal gebaseerd zijn op de naar 100% van het laatstgenoten salaris omgerekende uitkering.

Dit betekent, dat aan de hoogte en betaling van het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie als ook aan de hoogte van de pensioenopbouw bedragen niets verandert door het vervroegd uittreden.

11. *Overlijdensuitkering*

Bij overlijden tijdens het deelnemerschap wordt een uitkering gegeven gelijk aan de inkomensvervangende uitkering over de resterende dagen na de dag van overlijden in de lopende maand plus over nog twee maanden. Deze uitkering wordt gedaan aan de langstlevende echtgenoot, voorzover de deelnemer niet duurzaam gescheiden was, of bij ontstentenis van deze aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Bij ontstentenis van de bedoelde echtgenoot c.q. kinderen wordt de uitkering gedaan aan degene(n) ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

12. **Faciliteiten**

De deelnemer zal voor dezelfde evenementen worden uitgenodigd en dezelfde faciliteiten hebben als gepensioneerden bij de werkgever.

13. **Veranderingen c.q. wijzigingen van rechten**

Wanneer de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor uitkering krachtens Sociale Verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens deze regeling toekomende uitkeringen, tenzij hij de uitkering cedeert aan de werkgever.

De deelnemer is verplicht de werkgever in kennis te stellen van het ontstaan van zijn recht op de in vorige volzin bedoelde uitkeringen alsmede van wijzigingen daarin.

14. **Beëindiging deelnemerschap**

Het deelnemerschap eindigt op de pensioendatum of eerder door overlijden, dan wel indien de deelnemer niet voldoet aan het gestelde in artikel 4 met betrekking tot het verrichten van betaalde werkzaamheden.

15. **Slotbepaling**

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de werkgever in de geest van deze regeling en met inachtneming van de wetgeving terzake.

NB:

Bij CAO-overleg 2010 hebben partijen geconcludeerd dat het gebruik van de SpaarVUT dusdanig zou moeten worden gemaximaliseerd dat uitstel van deelname aan de VUT niet kan leiden tot een uitkering die de 100% van het salaris overstijgt.

In verband hiermee zal tijdens de looptijd van de CAO 2010-2011 worden bezien welke de juridisch-fiscale en textuele implicaties zijn.

Een en ander zal dan in de CAO ingaande 1 juli 2011 worden geformaliseerd.

**BIJLAGE V behorende bij de CAO
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam**

Bondswerk in het bedrijf

Onder erkenning dat de vakverenigingen een wezenlijke taak op het niveau van de onderneming hebben, verleent de onderneming derhalve de vakverenigingen de mogelijkheid contacten te onderhouden met hun leden.

- a. Eenmaal per jaar zal de onderneming de vakverenigingen in de gelegenheid stellen hun ledenadministratie bij te werken.
- b. De vakverenigingen zullen de onderneming schriftelijk mededelen welke vakverenigingsleden uit het personeel een functie bekleden in het bondswerk in het bedrijf.
- c. De vakverenigingen en het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen voor het doen van huishoudelijke mededelingen, zoals wijzigingen in het B.L.G.-bestuur en convocaties voor vergaderingen, na overleg met de werkgever, gebruik maken van de in de onderneming aanwezige publicatieborden.
- d. Het bestuur van de B.L.G. kan de leden der vakverenigingen schriftelijk informatie verstrekken, welke informatie op door de werkgever aan te wijzen centrale plaatsen kan worden gedeponneerd.
- e. Als regel zullen bestuursvergaderingen van de B.L.G. buiten de werktijden plaatsvinden.
- f. De werkgever stelt voor de onder e. van dit artikel bedoelde vergaderingen een lokaliteit ter beschikking.
- g. Voor behandeling van vragen en individuele kwesties van leden door de voorzitter of diens plaatsvervanger van de bedrijfsledengroep zal deze gebruik kunnen maken van een spreekuur en een lokaliteit, echter nadat hierover met de werkgever overleg heeft plaatsgevonden.
- h. Bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen hebben toegang tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact met hun bestuursleden te kunnen onderhouden, echter nadat hierover met de werkgever overleg heeft plaatsgevonden.
- i. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan indien noodzakelijk voor het uitoefenen van zijn functie gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, indien praktisch mogelijk telefonisch bereikt worden.

- j. Het bedrijfsledengroepbestuur kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van huishoudelijke mededelingen zoals bedoeld onder c.**
- k. De vakverenigingen kunnen zich voor overleg met de werkgever laten vergezellen door 1 werknemersvertegenwoordiger per bond.**
- l. Indien nodig, en bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal het delegatielid vrijaf met behoud van salaris ontvangen.**
- m. Ten behoeve van het goed functioneren van het bedrijfsledengroep bestuur stelt de onderneming een archiefkast ter beschikking. In overleg zal een vergaderruimte worden toegewezen.**

Bescherming van bestuursleden

- a. Een B.L.G.-bestuurslid zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.**
- b. Een B.L.G.-bestuurslid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zal worden als hij geen bestuurslid zou zijn.**

**BIJLAGE VI behorende bij de CAO
voor Amsterdam Fertilizers B.V. te Amsterdam**

Bonusregeling m.b.t. “good housekeeping”

Er geldt gedurende de looptijd van de CAO een bonusregeling met betrekking tot “good housekeeping” (t.w. het niet opgelegd krijgen van boetes van de overheid):

In geval van “good housekeeping” gedurende de periode 1 mei 2010 – 31 oktober 2010 wordt er een bonus uitgekeerd van € 40 bruto.

In geval van “good housekeeping” gedurende de periode 1 november 2010 – 30 april 2011 wordt wederom een bonus uitgekeerd van € 40 bruto.

Bovengenoemde bonussen worden samen uitgekeerd, en wel bij de salarisbetaling van de maand mei 2011.

Bovendien zal gelijktijdig met de salarisbetaling van de maand mei 2010 een bonus van € 40 bruto worden uitgekeerd in samenhang met “good housekeeping” over de periode augustus 2009 t/m april 2010.

Aanvullende afspraken bij de CAO 2010-2011:

*** Overgang van 5- naar 3-ploegendienst**

Ploegentoeslag / overplaatsingstoeslag

Voor de periode van 1 juli 2009 tot uiterlijk 1 juli 2010, gedurende welke voor het productiepersoneel het 3-ploegenrooster zal kunnen gelden, zal de ploegentoeslag voor de medewerkers die direct voor 1 juli 2009 in 5-ploegendienst werkzaam waren, gehandhaafd blijven op 28,5%.

In genoemde periode zal in geval van switchen van 5- naar 3-ploegendienst v.v. door het productiepersoneel geen sprake zijn van de overplaatsingstoeslag zoals genoemd in artikel 12 CAO.

Verlofopname

De verlof opname zal plaats vinden volgens het dan geldende rooster. Loopt men een 3-ploegenrooster zal men verlof opnemen volgens het 3-ploegenrooster, loopt men een 5-ploegenrooster dan zal men verlof opnemen volgens het 5-ploegenrooster.

ADV dagen

Wanneer het 3-ploegenrooster gelopen wordt, bestaat er recht op adv-dagen. Deze zullen maandelijks worden toegekend. Wanneer de medewerker in het 5-ploegenrooster loopt, heeft hij geen recht op adv-dagen.

Switchen van 3 naar 5-ploegendienst v.v.

In geval van tussentijds weer switchen van de 3 naar 5-ploegendienst zal het bedrijf dit minimaal een week (inclusief twee weekenden) van te voren aankondigen. Bij het vervolgens weer terug switchen naar de 3-ploegendienst zal dit minimaal twee weken van te voren worden aangekondigd.

*** WGA-premie**

Gedurende de looptijd van de CAO 2010-2011 zal werkgever afzien van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie (gecorrigeerd voor de zgn. "rentehobbelcompensatie") bij werknemer te verhalen.

*** Spaarloonregeling**

De spaarloonregeling (€ 613, niveau 2010) zal worden gecontinueerd.

*** Vakbondscontributie**

Binnen de wettelijke kaders en mogelijkheden zal werkgever zijn medewerking

verlenen aan een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie van werknemer.

*** Afspraak potje premiesparen**

De afspraak, gemaakt in verband met de afschaffing van de premiespaarregeling, zal worden voortgezet.

*** Studie Levensfasebeleid / Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

Werkgever zal zich oriënteren op het dossier Levensfasebeleid / Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Te gelegener tijd zal werkgever voorstellen dienaangaande met vakbonden bespreken.

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam

NB: paginering p.m.; naderhand definitief vast te stellen

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	2	Definities
2	3	Verplichtingen van de werkgever
3	3	Verplichtingen van de vakverenigingen
4	3	Verplichtingen van de werknemer
5	5	Aanneming en ontslag
6	6	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster
7	8	Functiegroepen
8	8	Salarisgroep, periodieken en maandsalaris
9	9	Ploegendiensttoeslag
10	10	Overwerk
11	11	Verschoven uren
12	12	Overplaatsing in een ander dienstrooster of in een afwijkende wacht
13	14	Overplaatsing in een andere functiegroep
14	16	Tijdelijk waarnemen van een functie in een hoger beloonde functiegroep
15	16	Feestdagen
16	17	Consignatievergoeding
17	17	Vakantie
18	20	Vakantietoeslag
18a	21	Gratificatie
19	21	Afwezigheid
20A	23	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid (voor 1 januari 2004)
20B	23	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid (vanaf 1 januari 2004)
21	24	Handboek Arbeidsregelingen
22	24	Pensioenregeling
23	25	Seniorenregeling
24	25	Vuil en zwaar werk
25	26	Bescherming werknemers
26	26	Werkonderbreking
27	26	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen
28	27	Zorgverzekering
29	27	Tussentijdse wijzigingen
30	27	Werkgelegenheidsparagraaf
31	32	Auteursrecht
32	33	Duur van de CAO
Bijl. I	34	Functiegroepen
Bijl. II	36	Salarisschalen
Bijl. III	38	Partieel leerplichtigen
Bijl. IV	39	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden
Bijl. V	43	Bondswerk in het bedrijf
Bijl. VI	45	Bonusregeling 'good housekeeping'
Bijl. VII	46	Aanvullende afspraken bij de CAO 2010-2011