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

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	3	Definities
2	4	Verplichtingen van de werkgever
3	4	Verplichtingen van de vakverenigingen
4	4	Verplichtingen van de werknemer
5	6	Aanneming en ontslag
6	7	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster
7	9	Functiegroepen
8	9	Salarisgroep, periodieken en maandsalaris
9	10	Ploegendiensttoeslag
10	10	Overwerk
11	12	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
20	23	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid
21	23	Handboek Arbeidsregelingen
22	24	Pensioenregeling
23	24	Seniorenregeling
24	25	Vuil en zwaar werk
25	25	Bescherming werknemers
26	26	Werkonderbreking
27	26	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen
28	26	Zorgverzekering
29	26	Tussentijdse wijzigingen
30	27	Werkgelegenheidsparagraaf
31	31	Auteursrecht
32	31	Duur van de CAO
Bijl. I	32	Functiegroepen
Bijl. II	34	Salarisschalen
Bijl. III	36	Partieel leerplichtigen
Bijl. IV	37	Bondswerk in het bedrijf
Bijl. V	39	Aanvullende afspraken bij de cao 2020-2021

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

ICL Fertilizers Europe C.V., te Amsterdam

als partij ter ene zijde

en

FNV, te Utrecht

CNV Vakmensen.nl, 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

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; voor "de werknemer"/"hij"/"zijn"/"hem" kan evenzeer gelezen worden "de werkneemster"/"zij"/"haar"/"haar";**
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 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.**

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. **Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen volgens art. 7:652 BW. De werkgever en de werknemer kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst een afwijkende proeftijd overeenkomen.**

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. **bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.**

   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 lid 4 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. 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 continurooster, 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 ploegendienstrooster 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.

   f. Een dag-middagrooster waarin gedurende 4 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 ploegendienst, 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 langer dan een maand, vindt na die maand geen verdere opbouw van ADV-dagen meer plaats.
   Bij arbeidsongeschiktheid op een ADV-dag vervalt deze. Bij arbeids-ongeschiktheid 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 senioriteit 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. 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.

3. 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.

4. 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
   3,2 %: voor het rooster beschreven onder artikel 6 lid 1 f.

   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 zondag 22.30 uur en zaterdag 22.30 uur: 0,87%
   b. voor uren tussen zaterdag 22.30 uur en zondag 22.30 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 4 genoemde beloning als volgt in mindering gebracht:**
   a. voor uren opgenomen tussen zondag 22.30 uur en zaterdag 22.30 uur: 0,58%
   b. voor uren opgenomen tussen zaterdag 22.30 uur en zondag 22.30 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 overwerk heeft verricht gelegen tussen 22.00 uur en 08.15 uur, worden hem, indien hij de volgende dag volgens zijn dienstrooster ‘s ochtends 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 ploegendienst, 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 tweemaal het periodiekbedrag van de nieuwe salarisgroep.
   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 en vakbonden 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 Koningsdag, of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen. Een christelijke feestdag kan op verzoek van de werknemer omgezet worden naar een niet-christelijke feestdag.

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 : 0,08% (1,2% / 15 uur) van het maandsalaris
   - op zaterdag : 0,104% (2,5% / 24 uur) van het maandsalaris
   - op zon- en feestdagen : 0,125% (3,0% / 24 uur) van het maandsalaris.

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 wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen.
   - Voor wettelijke vakantiedagen geldt dat ze 6 maanden na het einde van het lopende vakantiejaar vervallen.
   - Voor bovenwettelijke dagen geldt dat ze 60 maanden (5 jaar) na het einde van het lopende vakantiejaar vervallen.

   Voor het tot 1 januari 2021 opgebouwde verlof geldt geen verval- of verjaringstermijn.

   De fulltime werknemer heeft recht op het volgende aantal vakantiedagen:
   - 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen indien hij 18 jaar of ouder is;
   - 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke vakantiedagen indien hij 30 jaar of ouder is;
   - 20 wettelijke vakantiedagen en 7 bovenwettelijke vakantiedagen indien hij 40 jaar of ouder is;
   - 20 wettelijke vakantiedagen en 8 bovenwettelijke vakantiedagen indien hij 50 jaar of ouder is;
   - 20 wettelijke vakantiedagen en 9 bovenwettelijke vakantiedagen 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 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke vakantiedagen.

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. <u>Berekening aantal vakantiedagen</u>
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. <u>Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten</u>
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. <u>Tijdstip der vakantie</u>

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 ieder jaar, voorzover zijn vakantierechten 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

c. Uitkeringen, ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of uitkeringen als bedoeld in artikel 20 worden geacht geen deel uit te maken van het salaris.

d. 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 d 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 toekomende 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 toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzegtermijn mag worden opgenomen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende 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 31 december, 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 2020 minimaal € 1.686,- en in 2021 minimaal € 1.718,-.

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 (stief)kind of pleegkind;**

   b. **gedurende twee wachten bij overlijden of begrafenis van een zijner ouders of pleegouders en niet onder a genoemde (stief)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, respectievelijk gedurende een wacht bij het aangaan van geregistreerd partnerschap;**

   e. **gedurende een wacht bij het huwelijk van een van zijn (stief)kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouderszwagers 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 (stief)kinderen, pleegkinderen, ouders en schoonouders;**

   g. **gedurende één wacht bij bevalling van zijn echtgenote.**
      Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent,

heeft de medewerker gedurende vier weken na de geboorte recht op vijf wachten (eenmaal de wekelijkse arbeidsduur) volledig doorbetaald verlof. De medewerker heeft ook recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof conform de Wet invoering extra geboorteverlof.

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 professie van een van zijn (stief)kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters en bij de priesterwijding van een van zijn (stief)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. 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 vakverenigingfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.

ARTIKEL 20

Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, 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.**
6. **Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat recht op uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot max. dagloon)**

ARTIKEL 21

Handboek Arbeidsregelingen

De regelingen opgenomen in het Handboek Arbeidsregelingen die in of na overleg met de Ondernemingsraad tot stand komen, zijn van toepassing op alle werknemers.

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 pensioenregeling kent de volgende :**
   - **Volledige beschikbare premie (DC) regeling gebaseerd op 2,5% premiestaffel (zie bijlage VII)**
   - **Minimale AOW franchise 100/75^{e} * AOW gehuwden (€13.344,- in 2018 en € 13.784,96 in 2019)**
   - **Nabestaandenpensioen gebaseerd op 1,313% per dienstjaar vanaf 1 januari 2017 van de gemiddelde pensioengrondslag.**
   - **Wezenpensioen gebaseerd op 20% van het Nabestaandenpensioen**
   - **Extra tijdelijk nabestaandenpensioen van (€15.166,- in 2018 en € 15.496,- in 2019) per jaar tot AOW leeftijd van de partner**
   - **Geen eigen bijdrage voor de pensioenregeling**
   - **Premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid**
   - **Pensioen contractduur 5 jaar**
   - **Indexatie op opgebouwde rechten gebaseerd op de CPI met een maximum van 1% en tevens gemaximeerd tot de inhoud van het indexatiedepot**
   - **Indexatie gebaseerd op jaarlijkse storting in indexatie depot:**
     - **2018 (90K)**
     - **2019 (120K)**
     - **2020 (120K)**
     - **2021 (120K)**

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 jaar

Vorenbedoelde 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 de dagen genoemd in leden 1 en 2 m.i.v. de maand dat werknemer VUT-gerechtigd is geworden.
Vanaf het moment dat door uitstel van het gebruikmaken van de VUT-regeling het uitkeringsniveau VUT van 100% is bereikt, bestaat geen aanspraak meer op de 85%-dagen als genoemd in lid 2.

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 opgenomen in het Handboek Arbeidsregeling als bedoeld in artikel 21.

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 AWVN en FNV en CNV Vakmensen.nl gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan FNV en CNV Vakmensen.nl.

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. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gehouden, waarbij informatie zal worden verstrekt over
- de naam van het uitzendbureau;
- de aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- en
- het aantal uitzendkrachten.

3. Vacature beleid

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

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 om,

jaarlijks 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, 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.

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 2015, 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 WIA-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 WIA-uitkering uit te stellen. Aansluitend zal op de WIA-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 WIA-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

© 2021cao – partijen

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.

ARTIKEL 32

Duur van de cao

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 12 maanden.
Deze periode begint op 1 september 2020 en eindigt zonder voorafgaande opzegging op 1 september 2021.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

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

Partijen ter andere zijde:
FNV,
te Utrecht

CNV Vakmensen.nl,
te Utrecht

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**
Groep II	**(45,5 - 65)**	**:**	**Kantinebediende** **Laboratoriumhulp** **Loodsarbeider** **Bedieningsman in opleiding**
Groep III	**(65,5 - 80)**	**:**	**Bedieningsman 2** **Expeditieman 3** **Magazijnbediend** **Aankomend Bedieningsman**
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** **Draaier/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/fakturencontroleur** **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)** **Wachtchef in opleiding**
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 A behorende bij de cao
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam

Salarisschalen per 1 september 2020 (inclusief een verhoging van 1,9%)

groep	minimum	periodiek	maximum
I	2.157,82	48,23	2.384,15
II	2.213,78	50,14	2.469,62
III	2.245,88	50,81	2.552,58
IV	2.303,76	52,73	2.649,01
V	2.400,86	54,00	2.797,50
VI	2.486,35	55,91	2.949,86
VII	2.582,16	58,50	3.098,38
VIII	2.719,71	62,34	3.325,93
IX	2.884,92	69,42	3.592,08
X	3.104,16	85,50	4.041,46
XI	3.556,75	99,62	4.674,06

BIJLAGE II B behorende bij de cao
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam

WML-loonschaal
Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is onderstaande loonschaal van toepassing. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

WML-schaal	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar
Min. loon 1/1/21	1.685	1.796	1.904	2.022

WML-schaal	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar
Min. loon 1/7/21	1.701	1.804	1.913	2.042

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 20 wettelijke vakantiedagen en 2 bovenwettelijke 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 vakantieduur 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 behoeft 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

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 kontakten 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 gedeponeerd.

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 kontakt 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.**

<u>Bescherming van bestuursleden</u>

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 V behorende bij de cao
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam

Aanvullende afspraken bij de cao september 2020 tot september 2021:

*** Afspraken m.b.t. het inkomen:**

Met terugwerkende kracht worden vanaf 1 september 2020 de salarisschalen 1 t/m 11 structureel verhoogd met 1,9%. De schalen boven cao worden verhoogd met € 42,00.

*** Variabele beloning**

Voor de periode maart-september 2021 geldt een voorwaardelijke beloning bij het behalen van vier vooraf bepaalde doelstellingen. Deze doelstellingen worden in gezamenlijk overleg tussen ICL, medewerker en vakbonden geformuleerd, maar ze dragen in ieder geval bij aan de de vier hoofddoelstellingen van Amfert:
- veiligheid;
- milieu;
- kosten;
- productie;

Indien aan alle vier afgesproken doelstellingen wordt voldaan, ontvangt iedere medewerker een extra bruto beloning van het totale basissalaris. Per doelstelling zal bij het behalen ¼ van 0,5% worden uitgekeerd.

De afrekening vindt plaats in oktober 2021.

*** Vakantiedagen volgens Nederlands wetgeving**

In de huidige cao geldt voor zowel de wettelijke vakantiedagen als de bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar. In het licht van de almaar oplopende stuwmeren aan verlofdagen (en daarmee een steeds grotere benodigde reservering op de balans) wil ICL graag met ingang van 1 januari 2021 de wettelijke regeling toepassen ten aanzien van de verjarings- en vervaltermijnen voor vakantiedagen. Dat betekent het volgende:
- 20 wettelijke vakantiedagen dienen binnen 18 maanden te worden opgenomen, anders vervallen de dagen;
- De overige bovenwettelijke vakantiedagen dienen binnen een termijn van 5 jaar te worden opgenomen, anders verjaren de dagen.

Dat betekent dat medewerkers in de gelegenheid worden gesteld de wettelijke dagen ook daadwerkelijk op te nemen binnen de gestelde termijn.

*** WGA-premie**

De werkgever zal gedurende de looptijd van de huidige cao geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie te verhalen op het nettoloon van de werknemers.

*** Vakbondscontributie**

In de kalenderjaren 2021 zal de werkgever binnen de wettelijke kaders en mogelijkheden zijn medewerking verlenen aan een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie van werknemer.

*** Werkgroep Ouderen- en Verlofregelingen**

Gedurende de looptijd van deze cao zal een werkgroep onderzoek doen naar de operationele en financiële impact van de zgn. Ouderenregelingen en de binnen Amfert van toepassing zijnde ADV- en verlofregelingen. Partijen spreken de gezamenlijke wens uit met elkaar te zoeken naar een andere invulling en oplossing voor de problematiek rondom de bestaande ouderen-, ADV- en overige verlofregelingen.

Aandachtspunten voor de werkgroep zijn hierbij onder meer:
- **er wordt een oplossing gezocht voor afbouw van de bestaande verlofstuwmeren;**
- **de uitvoering van de huidige ADV-regeling maakt dat er verlofstuwmeren blijven ontstaan. Er dient derhalve een oplossing te worden gevonden voor de huidige ADV-regeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om medewerkers een keuze te geven hun ADV-dagen uit te laten betalen of (zoals nu) in tijd op te nemen of in het pensioen te stoppen.**
- **er wordt een passende oplossing gezocht voor de huidige leeftijdsgrens van de 85%-dagen;**
- **er zal aandacht worden besteed aan de zogenaamde RVU-regeling. Deze Regeling Vervroegd Uittreden is een tijdelijke maatregel (voor een periode van vijf jaar) die op 1 januari 2021 is ingegaan en die medewerkers de mogelijkheid biedt eerder te stoppen met werken. Voorwaarde voor de fiscale vrijstelling is dat de regeling alleen betrekking heeft op medewerkers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.**

Partijen spreken voor deze werkgroep een concrete planning af binnen de looptijd van de cao.

*** Arbeidstherapie en ADV**

Medewerkers die op arbeidstherapeutische basis aan het werk zijn, worden niet meer uren ingeroosterd dan de normale arbeidsduur. Mocht dit toch het geval zijn heeft de medewerker recht op opbouw ADV over deze periode.

*** Functiegebouw**

De functieomschrijvingen zullen worden geactualiseerd.

*** Pensioenwerkgroep**

Gedurende de looptijd van deze cao zal een werkgroep onderzoek doen naar een nieuwe pensioenregeling. Dit heeft te maken met het landelijke Pensioenakkoord en met het feit dat het huidige pensioencontract eindigt ultimo 2021.
Vanuit vakbonden zal een externe deskundige betrokken worden in deze werkgroep.

*** Werkgroep moderniseren loongebouw**

ICL vindt de doorgroei in het huidige loongebouw niet voldoende transparant en duidelijk. In 2021 wordt een werkgroep ingesteld waarin ook vakbonden participeren om de huidige beloningssystematiek te moderniseren en transparanter te maken.

*** Bijdrage premie 3e WW jaar**

De duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd in de Private Aanvulling WW en WIA (kortweg PAWW). De bijdrage PAWW (premie) bedraagt over 2019 0,2% en over 2020 0,4% van het brutoloon. Deze bijdragen neemt ICL met terugwerkende kracht eenmalig voor haar rekening. Met ingang van 2021 is de dan geldende premie voor rekening van de medewerker.

BIJLAGE VI behorende bij de cao
voor ICL Fertilizers Europe C.V. te Amsterdam

Beschikbare premiestaffel van 2,5% voor de pensioenregeling vanaf 1 januari 2017

Leeftijd Deelnemer op de Peildatum	Percentage Beschikbare premie van de Pensioengrondslag
21 tot en met 24 jaar	12,4%
25 tot en met 29 jaar	14,0%
30 tot en met 34 jaar	15,8%
35 tot en met 39 jaar	17,9%
40 tot en met 44 jaar	20,3%
45 tot en met 49 jaar	23,0%
50 tot en met 54 jaar	26,2%
55 tot en met 59 jaar	29,9%
60 tot en met 64 jaar	34,3%
65 tot 67 jaar	38,0%