

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

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	3	Definities
2	4	Verplichtingen van de werkgever
3	4	Verplichtingen van de vakverenigingen
4	5	Verplichtingen van de medewerker
5	6	Aanneming en ontslag
6	7	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster
7	8	Functiegroepen
8	9	Salarisgroep, periodieken en maandsalaris
9	9	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	17	Feestdagen
16	17	Consignatievergoeding
17	18	Vakantie
18	21	Vakantietoeslag
18a	21	Gratificatie
19	21	Keuzebudget
20	23	Afwezigheid
21	25	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid
22	25	Handboek Arbeidsregelingen
23	26	Pensioenregeling
24	27	Seniorenregeling
25	28	Vuil en zwaar werk
26	28	Bescherming medewerkers
27	28	Werkonderbreking
28	29	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen
29	29	Zorgverzekering
30	29	Tussentijdse wijzigingen
31	30	Werkgelegenheidsparagraaf
32	33	Duur van de CAO
Bijl. I	35	Functiegroepen
Bijl. II	37	Salarisschalen
Bijl. III	40	Partieel leerplichtigen
Bijl. IV	41	Bondswerk in het bedrijf
Bijl. V	43	Beschikbare premiestaffel
Bijl. VI	44	Aanvullende afspraken bij de cao 2025-2026

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

ICL Fertilizers Europe C.V., te Amsterdam

als partij ter ene zijde

en

FNV, te Utrecht

CNV, 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. medewerker : 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 medewerker”/”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 medewerkers 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 medewerker volgens het dienstrooster arbeid moet verrichten;
- j. roostervrije dag : een dag waarop de medewerker volgens zijn dienstrooster geen arbeid behoeft te verrichten;
- k. maandsalaris : het krachtens artikel 8 en bijlage II voor elke medewerker 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.

m. jaarinkomen : het onder k. genoemde maandsalaris x 12 verhoogd met de ploegendiensttoeslag, de persoonlijke toeslag en de vakantietoeslag.

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 medewerker 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 medewerker een exemplaar van deze overeenkomst te verstrekken.
5. De werkgever verbindt zich om met de medewerker 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 medewerkers, 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 30.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerkers van 55 jaar en ouder, die daarom verzoeken.
5. De medewerker 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 medewerker is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Handboek Arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 21.
7. Werkgever kan de medewerker verbieden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenfunctie uit te voeren als er een objectieve reden voor is. Dit geldt ook gedurende de vakantie van de medewerker. Werkgever motiveert dit verbod in een schriftelijke reactie. De werkgever is bevoegd een medewerker, 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst:**
 - 1. door opzegging zowel door de werkgever als door de medewerker 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 medewerkers 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 medewerkers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de medewerker is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.**

- d. Voor medewerkers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of de medewerker 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 medewerkers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d niet van toepassing.

ARTIKEL 6

Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster

- 1. Iedere medewerker 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 continuurooster, 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 medewerkers 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.
- 4a. De normale arbeidstijd voor medewerkers in dagdienst ligt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. De normale arbeidstijd voor medewerkers 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 medewerkers is vastgesteld.
- 5a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal medewerkers 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. Medewerkers 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 medewerkers 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 medewerker 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 medewerkermedewerker 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 medewerkers geldt het bepaalde in bijlage III van deze overeenkomst.
2. Het maandsalaris van de medewerker 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 medewerker, 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 medewerker 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 medewerker, 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, is inbegrepen. Bij een van deze

dienstroosters afwijkend ploegdienstrooster, zal op overeenkomstige wijze een toeslag worden verleend.

2. De medewerker 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-ploegdienst behorende beloning onder aftrek van 8,5%. In afwijking hiervan zal de medewerker, wanneer de terugplaatsing naar de dagdienst niet aan het begin van een maand geschiedt, in de maand van de terugplaatsing voor de in 5-ploegdienst gewerkte wachten beloond worden als bedoeld onder a van dit lid.

ARTIKEL 10

Overwerk

1. Van overwerk is er sprake wanneer de medewerker 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.
- 3a. Overwerk wordt in principe gecompenseerd in geld.
- b. Het is ook mogelijk de betreffende overwerkuren – in overleg- te compenseren in tijd; de medewerker roostert deze tijd dan meteen in op het moment van registratie van het overwerk. Dit inplannen van tijd-voor-tijd gebeurt – bij voorkeur - per hele dagen.

- c. Het overwerk wordt daarnaast ook per uur beloond met een bepaald percentage van het maandsalaris, zoals geregeld in artikel 10 lid 4 van deze cao. Deze overwerktoeslag wordt zowel uitbetaald als het overwerk gecompenseerd wordt in geld als wanneer het overwerk in tijd wordt opgenomen.

Voorbeeld: je werkt 2 uur over op een feestdag

1. Compensatie in geld:

- je salaris wordt 100% doorbetaald over 2 uur en
- je ontvangt een toeslag van 1,74% van het maandsalaris

2. Compensatie in tijd:

- je roostert 2 uur vrije tijd in (in overleg met je leidinggevende) en
- je ontvangt een toeslag van 1,74 % van het maandsalaris

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% |

De medewerker die werkt in de ploegendienst ontvangt de overwerkvergoeding ook over de voor hem geldende ploegentoeslag.

5. Wanneer de medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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.

- 8a. Wanneer een medewerker 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 medewerker na dit tijdstip meer dan eenmaal wordt opgeroepen.
9. Wanneer een medewerker, 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 medewerker, 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 medewerker met ingang van de 11e wacht de bij het nieuwe dienstrooster behorende beloning.

3. Heeft de overplaatsing tot gevolg, dat de medewerker 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 medewerker in afwijking van zijn oorspronkelijke dienstrooster of wacht vrij is geweest, worden beschouwd als uren waarop compenserende vrije tijd is opgenomen.
4. De medewerker, 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 medewerker 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 medewerker die de leeftijd van 55 jaar bereikt, behoudt het percentage dat op dat moment voor hem is vastgesteld.
 - c. Wanneer een medewerker 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 medewerker bij ICL Fertilizers Europe C.V. in dienst blijft.

- d. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker tijdelijk in een hoger beloonde functiegroep wordt tewerkgesteld, is er sprake van waarneming en is het bepaalde in artikel 14 van toepassing.
- c. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker acht, de leertijd zo nodig in overleg met de medewerker kan verlengen.

2. Overplaatsing in een lager beloonde functiegroep

De medewerker 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 medewerker de hoogste leeftijd, behorende bij de lagere salarisgroep, nog niet bereikt heeft, wordt hem het met zijn leeftijd overeenkomende maandsalaris toegekend.

- b. Wegens verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken. In dit geval behoudt de medewerker 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 medewerker 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 medewerker betreft, die op het moment van terugplaatsing 55 jaar of ouder is, wordt de eventuele persoonlijke toeslag steeds toegekend.**

- 3. De werkgever zal de medewerker 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.**

- 5a. 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker, 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 medewerker 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 medewerker omgezet worden naar een niet-christelijke feestdag.

Bevrijdingsdag (5 mei) wordt eenmaal in de 5 jaar een doorbetaalde vrije feestdag. De medewerker heeft betaald vrij in lustrumjaren (een lustrumjaar is deelbaar door 5, zoals 2025, 2030, 2035). In niet-lustrumjaren is 5 mei een reguliere werkdag.

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 medewerkers werkzaam in het 5-ploegendienstrooster, niet gewerkt.
4. De medewerker werkzaam in continudienst ontvangt voor arbeid op een feestdag een toeslag van 1,16% van het maandsalaris per gewerkt uur. Medewerkers die op 5 mei werken in verband met ploegendiensten of bedrijfscontinuïteit, ontvangen naast het loon een feestdagentoeslag van 100% over de gewerkte uren.

ARTIKEL 16

Consignatievergoeding

1. De medewerker, 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.

Uitgangspunt is dat de medewerker alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen zoveel als mogelijk opneemt in het jaar waarin ze opgebouwd worden. Worden de vakantiedagen niet in hetzelfde jaar opgenomen dan geldt het volgende:

- een fulltime medewerker heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen; deze vervallen 6 maanden na het einde van het lopende vakantiejaar;
- Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat ze 5 jaar na het einde van het lopende vakantiejaar verjaren.

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

2. Overzicht wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

a. De fulltime medewerker heeft recht op het volgende aantal vakantiedagen:

Leeftijd	Wettelijke vakantiedagen	Bovenwettelijke vakantiedagen
18 – 29 jaar	20	5
30 – 39 jaar	20	6
40 - 49 jaar	20	7
50 – 54 jaar	20	8
55 jaar en ouder	20	9

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

De medewerker 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 medewerkers onder 18 jaar; voor deze medewerkers geldt als peildatum de laatste dag van het voorafgaande vakantiejaar.
- c. De medewerker 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 medewerker, 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 medewerker, 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 medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen).

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

Wanneer de medewerker 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 medewerker 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 medewerker, 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker recht heeft, wordt verminderd zodra de medewerker 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 medewerker, vanwege het niet verrichten van werk, geen aanspraak op salaris heeft wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de medewerker.
 - 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 medewerker georganiseerde bijeenkomst
 - zwangerschap en bevalling
- c. Uitkeringen, ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of uitkeringen als bedoeld in artikel 21 worden geacht geen deel uit te maken van het salaris.
- d. De medewerker, 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de medewerker 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 medewerker, 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.

De medewerker 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

Keuzebudget

- 1. De medewerker werkzaam in het Kantoor, de Technische dienst of Expeditie kan een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samenstellen via het Keuzebudget.

2. De hoogte van het Keuzebudget is afhankelijk van de afdeling waar de medewerker werkt:
 - werkzaam als Expeditie medewerker: het Keuzebudget is 5,38% van het jaarinkomen;
 - werkzaam als TD- en kantoormedewerker: 5% van het jaarinkomen.
3. Het Keuzebudget vervalt aan het eind van ieder kalenderjaar als het niet is gebruikt.
4. Er vindt jaarlijks een indexatie plaats van de waarde van het Keuzebudget, op basis van eventuele cao-verhogingen.
5. De medewerker kan het Keuzebudget gebruiken voor de volgende bestedingsdoelen:
 - a. De aankoop van maximaal 14 bovenwettelijke vakantiedagen op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Hier zijn voorwaarden aan verbonden, zoals opgenomen in lid 6 van dit artikel;
 - b. Uitbetaling van het budget (met inhouding op het bruto bedrag van de verschuldigde loonheffing);
 - c. Uitbetaling van het budget onder gelijktijdige en gelijkwaardige inhouding op het bruto loon ten behoeve van individueel pensioensparen. Dit is volgens het pensioenreglement van ICL Fertilizers en onder de voorwaarde dat het fiscaal is toegestaan;
 - d. Uitbetaling van het budget om te gebruiken als aanvulling op het doorbetaald partnerverlof op basis van de Wet WIEG.
- 6a. Het uitgangspunt is dat de medewerker alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen in het jaar waarin ze worden opgebouwd ook zoveel als mogelijk opneemt. Daarom is aan het kopen van vakantiedagen een aantal voorwaarden gesteld:
 - het uitstaande saldo aan vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) per 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de medewerker dagen wil kopen, is niet hoger dan 10 vakantiedagen (80 uur). Dit aantal is voor een fulltime medewerker; voor een parttime medewerker geldt dit aantal naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.
 - De gekochte dagen dienen in ieder geval in het jaar van aankoop ook te worden opgenomen.
 - Medewerkers geven uiterlijk elke 10e januari van een jaar door of zij de gekochte dagen in vrije tijd willen opnemen of dat deze maandelijks in geld uitgekeerd moeten worden.

- b. Als het bestaande saldo al 80 uur of meer is, mag de medewerker in overleg met zijn leidinggevende wel maximaal 14 extra vakantiedagen kopen. Dit is alleen toegestaan wanneer de verlofdagen worden gebruikt voor een specifiek doel (bijvoorbeeld lang verlof/sabbatical).

ARTIKEL 20

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 medewerker de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de medewerker 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 medewerker - met het aantoonbare oogmerk om via een huwelijksvervangende relatie duurzaam samen te leven - samenleeft.
- 3a. Indien een medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 21

Arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker, 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 medewerker 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald. Indien medewerker 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.
4. Indien gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid een IVA uitkering door medewerker wordt ontvangen zal deze worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen tot maximaal 104 weken na de eerste ziektedag.
5. Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat recht op uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot max. dagloon).

ARTIKEL 22

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 medewerkers.

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

ARTIKEL 23

Pensioenregeling voor medewerkers in dienst voor 2025

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan het deelnemerschap verplicht is. Hierbij gelden de in het reglement gestelde voorwaarden. De regeling is uitsluitend voor de medewerkers die t/m 31 december 2024 in dienst van de werkgever zijn getreden.
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 uitgangspunten:
 - Volledige beschikbare premie (DC) regeling gebaseerd op 2,5% premiestaffel (zie bijlage VII)
 - Minimale AOW franchise 100/75^e * AOW gehuwden
 - 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 per jaar tot AOW leeftijd van de partner
 - Geen eigen bijdrage voor de pensioenregeling
 - Premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid
 - Pensioen contractduur 5 jaar

Pensioenregeling voor medewerkers in dienst vanaf 2025

1. De medewerker die in dienst treedt bij werkgever vanaf 1 januari 2025 bouwt automatisch een pensioen op bij Zwitser Leven. Deze medewerkers ontvangen naast de jaarlijkse pensioenpremie voor het ouderdomspensioen van 19% van de pensioengrondslag (inclusief een eigen bijdrage van 3%), ook een dekking voor het nabestaanden en wezenpensioen.
2. Wijzigingen in de pensioenuitkering of in de bijdragen van deelnemers kan werkgever alleen doorvoeren na zorgvuldig overleg met de vakverenigingen.

3. De pensioenregeling 2025 kent de volgende uitgangspunten:

Volledige beschikbare premie (DC) regeling gebaseerd op de 2,5% premiestaffel.

Minimale AOW franchise 100/75e * AOW Gehuwden (€)(€20.345 in 2025)

Nabestaandenpensioen gebaseerd op 35% van het salaris (gemaximeerd op € 137.800)

Wezenpensioen 20% van het nabestaandenpensioen (7% van het salaris)

Extra tijdelijk nabestaandenpensioen van € 19.080,- (€ 19.080 in 2024) tot AOW leeftijd partner

Geen eigen bijdrage voor de pensioenregeling

Premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid

Regeling is vanaf 1-1-2025 WTP proof

4. Om medewerkers ondersteuning te bieden bij de keuzes die er zijn bij (bijna) pensionering, kan de medewerker voorafgaand aan zijn pensioen een pensioenadviesgesprek aanvragen.

ARTIKEL 24

Seniorenregeling

1.

- a. Medewerkers hebben vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op extra verlof op jaarbasis.

Daarnaast kan de medewerker extra vrije tijd met behoud van 85% van het op basis van het maandsalaris berekende dagsalaris opnemen vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Eén en ander is op basis van vrijwilligheid en geeft maximaal recht op:

Leeftijd	Extra verlof in dagen per jaar	Aantal 85% dagen per jaar
AOW -7	2	12
AOW -6	2	12
AOW -5	2	12
AOW -4	2	12
AOW -3	2	12
AOW -2	2	12
AOW -1	2	12

- b. Voor de leeftijdsvaststelling geldt de leeftijd die de medewerker 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 medewerker heeft recht op 5 dagen prepensioneringsverlof voor het volgen van een prepensioneringscursus.

ARTIKEL 25

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 medewerkers een toeslag worden toegekend. Een lijst van de hier bedoelde werkzaamheden is opgenomen in het Handboek Arbeidsregeling als bedoeld in artikel 22.

ARTIKEL 26

Bescherming medewerkers

De werkgever erkent het recht van de medewerker 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 medewerkers 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 medewerkers. 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 medewerkers zouden kunnen opleveren.

ARTIKEL 27

Werkonderbreking

Een medewerker 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 medewerker zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon. Degene die stelt dat de medewerker 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 medewerker de onderbreking terstond bij deze melden.

ARTIKEL 28

Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

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

ARTIKEL 29

Zorgverzekering

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

ARTIKEL 30

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.

4. 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 31

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 medewerkers. 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 medewerker waarbij van de medewerker 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. Medewerkers van derden

- a. De werkzaamheden welke naar hun aard door medewerkers in zijn dienst plegen te worden verricht en waarvan verwacht mag worden en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden, zullen door de werkgever niet aan medewerkers 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 medewerkers.

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 medewerker 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 van toepassing, met dien verstande dat het salaris en de andere cao 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 medewerkers 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 medewerkers 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 medewerkers 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 medewerkers 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 medewerker recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de medewerker gedurende deze verlengde periode een aanvulling van 30% van het netto-maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en medewerker 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 medewerker een second opinion aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

- c. Indien de medewerker van het recht op second opinion gebruik maakt en de medewerker 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 medewerker zijn arbeidsvoorwaarden. Dat geldt ook indien de werkgever een second opinion aanvraagt. Als het UWV oordeelt dat de medewerker 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 medewerker de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt.
- d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de medewerker 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 medewerkers. 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 medewerker 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 medewerker bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien 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 32

Duur van de cao

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

Deze periode begint op 1 juli 2025 en eindigt zonder voorafgaande opzegging op 1 september 2026.

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,
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 maart 2024 inclusief verhoging van 4.5%			
groep	minimum	periodiek	maximum
I	2,583.38	57.74	2,854.35
II	2,650.38	60.04	2,956.67
III	2,688.81	60.83	3,055.99
IV	2,758.11	63.14	3,171.45
V	2,874.36	64.64	3,349.23
VI	2,976.70	66.93	3,531.63
VII	3,091.41	70.04	3,709.45
VIII	3,256.09	74.63	3,981.87
IX	3,453.89	83.11	4,300.51
X	3,716.36	102.37	4,838.51
XI	4,258.21	119.26	5,595.87

Salarisschalen per 1 januari 2025 inclusief verhoging van 1.5%			
groep	minimum	periodiek	maximum
I	2,622.13	58.61	2,897.17
II	2,690.14	60.94	3,001.02
III	2,729.14	61.74	3,101.83
IV	2,799.48	64.09	3,219.02
V	2,917.48	65.61	3,399.47
VI	3,021.35	67.93	3,584.60
VII	3,137.78	71.09	3,765.09
VIII	3,304.93	75.75	4,041.60
IX	3,505.70	84.36	4,365.02
X	3,772.11	103.91	4,911.09
XI	4,322.08	121.05	5,679.81

Salarisschalen per 1 juli 2025 inclusief verhoging van 3%

groep	minimum	periodiek	maximum
I	2.700,79	60,37	2.984,09
II	2.770,84	62,77	3.091,05
III	2.811,01	63,59	3.194,88
IV	2.883,46	66,01	3.315,59
V	3.005,00	67,58	3.501,45
VI	3.111,99	69,97	3.692,14
VII	3.231,91	73,22	3.878,04
VIII	3.404,08	78,02	4.162,85
IX	3.610,87	86,89	4.495,97
X	3.885,27	107,03	5.058,42
XI	4.451,74	124,68	5.850,20

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

WML-loonschaal

Voor de medewerkers 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
Wettelijk minimumloon	100%	106%	113%	120%

Partieel leerplichtigen

- a. Voor een medewerker, 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker aanspraak op 5 extra dagen vakantie. Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een medewerker 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 medewerker 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.

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 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 medewerkersvertegenwoordiger 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 medewerker.
- 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

Beschikbare premiestaffel van 2,5% voor de pensioenregeling vanaf 1 januari 2017 voor medewerkers in dienst tot 1 januari 2025.

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%

Protocolafspraken cao 2025-2026:

Loonontwikkeling

- Met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2025 worden de salarissen in de cao en de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 3%.
- De vloes in de vakantietoeslag wordt verhoogd met de structurele loonstijging.
- In de maand december 2025 zal een eenmalige beloning van bruto € 600,- uitgekeerd worden aan iedere medewerker die op 1 juli 2025 in dienst was. Ben je na 1 juli 2025 in dienst gekomen, ontvang je de beloning naar rato van je dienstverband.

Eerder stoppen met werken

Tot en met 31 december 2025 betalen werkgevers geen heffing over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW van een alleenstaande.

Het is een tijdelijke maatregel die betrekking heeft op medewerkers die tot en met 2025 binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en vrijwillig van de regeling gebruik willen maken. ICL wordt in de gelegenheid gesteld een uitkering aan de medewerker te betalen ter overbrugging van de periode tot de ingangsdatum van de AOW. Het gaat in 2025 om een bedrag van bruto € 2.273 per maand (bruto € 27.276 per jaar).

Als de RVU-uitkering lager is dan het laatst verdiende loon, dan financieert de medewerker zelf de inkomensachteruitgang. De medewerker kan bijvoorbeeld zijn pensioen vervroegen of zijn spaargeld aanspreken om in zijn levensonderhoud te voorzien.

ICL spreekt af deze regeling uit te voeren binnen de wettelijk gestelde kaders. ICL zegt toe financieel budget vrij te maken voor maximaal twee medewerkers om deze gebruik te laten maken van de regeling. Voor de invulling van de regeling dienen de voorwaarden voor deelname nog nader ingevuld te worden. De intentie is daarom de regeling per 1 januari 2025 effectief te laten zijn, of zoveel eerder als mogelijk is.

Onderzoek 80-90-100 regeling

Partijen vinden het belangrijk dat de mogelijkheden van een 80-90-100 regeling (of varianten daarop) in kaart worden gebracht. Deze regeling biedt medewerkers de mogelijkheid om minder te gaan werken (bijvoorbeeld 80%), terwijl zij een deel van hun inkomen blijven ontvangen (bijvoorbeeld 90%) en hun volledige pensioenopbouw behouden (bijvoorbeeld 100%).

Het gaat om de mogelijkheden die een dergelijke regeling kan bieden aan zowel medewerkers als aan de werkgever om medewerkers op een gezonde manier duurzaam inzetbaar te houden.

Op basis van een paritair onderzoek via SPDI zullen diverse scenario's uitgewerkt worden om een dergelijke regeling mogelijk te maken binnen ICL.

Uitgangspunten hierbij zijn onder andere:

- Geen werkpatronen die bestaande knelpunten in de bezetting verergeren.
- Geen werkpatronen die leiden tot een hogere werklast bij de achterblijvende ploeggenoten.
- Prioriteit aan werkpatronen die de individuele werklast verminderen.
- Prioriteit aan werkpatronen die aansluiten bij wensen van de medewerkers en werkgever.

Dit vergt een gezamenlijke inspanningsverplichting van zowel de medewerkers als de werkgever. Zonder input van medewerkers is een onderzoek naar de mogelijkheden van de regeling niet mogelijk.

Het onderzoek onder leiding van SPDI is inmiddels gestart.

Nadat de verschillende scenario's onderzocht zijn, gaan partijen tijdens de looptijd van de cao in gesprek over de uitkomsten van het onderzoek en over de mogelijkheden van een 80-90-100 regeling (of een variant daarop) als instrument voor een gezonde loopbaan. Vervolgens overleggen partijen ook over de nadere uitwerking van de regeling (financiering, praktische aandachtspunten).

Pensioen

In verband met de eerder gemaakte afspraken rondom de (nieuwe) pensioenregeling bij ICL in combinatie met de uitvoering van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) spreken partijen af dat zij gedurende de looptijd van deze cao hierover nader met elkaar in gesprek gaan. Het gaat er hierbij voornamelijk om te toetsen of de gemaakte afspraken nog actueel zijn in het licht van de WTP.

Uitzend- en inhuurbeleid ICL

ICL maakt onderscheid in (tijdelijk) inhuur van personeel. Vanwege krapte op de arbeidsmarkt huurt ICL personeel in die een vaste werkplek innemen. Deze medewerkers zullen bij goed functioneren (meestal na 1 jaar) aangenomen worden door ICL.

Daarnaast huurt ICL personeel in ten behoeve van tijdelijke klussen die gerealiseerd moeten worden. Deze tijdelijke klussen zijn meestal ten behoeve van projecten.

Daarnaast huurt ICL bedrijven in om personeel te leveren die beschouwd kunnen worden als uitbesteed werk, zoals schoonmaakwerkzaamheden.

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.

Werkgeversbijdrageregeling

De AWWN-werkgeversbijdrageregeling aan de vakorganisaties zal voor de duur van de cao worden voortgezet.

Vakbondscontributie

De werkgever faciliteert voor de duur van de cao een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie van medewerkers.

PAWW

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) is voor rekening van de medewerker.