**Collectieve**

**ArbeidsOvereenkomst**

**ICL-IP Terneuzen B.V.**

Looptijd: 1 juli 2015 – 31 maart 2017

###### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ICL-IP Terneuzen B.V. als partij ter ene zijde en de FNV te Amsterdam ter andere zijde is overeengekomen, dat de tussen ICL-IP Terneuzen B.V. als partij ter ene zijde en de organisatie genoemd als partij ter andere zijde afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die per 30 juni 2015 afliep, voor de duur van 21 maanden zal worden verlengd.

###### INHOUDSOPGAVE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *ARTIKEL* | *BLZ* |
| Artikel 1 | Definities | 4 |
| Artikel 1a | Deeltijdwerk | 4 |
| Artikel 2 | Algemene verplichtingen van de werkgever | 5 |
| Artikel 3 | Algemene verplichtingen van de vakverenigingen | 6 |
| Artikel 4 | Algemene verplichtingen van de werknemer | 7 |
| Artikel 5 | Aanneming en ontslag | 8 |
| Artikel 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 8 |
| Artikel 7 | Salarisgroepen en salarisschalen | 10 |
| Artikel 8 | Toepassing van de salarisschalen | 11 |
| Artikel 9 | Bijzondere beloningen | 13 |
| Artikel 10 | Zon- en feestdagen | 15 |
| Artikel 11 | Afwezigheid | 16 |
| Artikel 12 | Vakantie | 17 |
| Artikel 13 | Vakantietoeslag en 13e maand  | 20 |
| Artikel 14  | Loondoorbetaling bij ziekte | 20 |
| Artikel 15 | Pensioenregeling en regeling vervroegd uittreden | 21 |
| Artikel 16 | Veiligheid, gezondheid en milieu | 21 |
| Artikel 17 | Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers | 22 |
| Artikel 18 | Uitkering bij overlijden | 23 |
| Artikel 19 | Tussentijdse wijzingen | 24 |
| Artikel 20 | Duur der collectieve arbeidsovereenkomst | 24 |
|  |  |  |
|  | *BIJLAGEN* |  |
| I | Salarisschalen en indexclausule | 25 |
| II | Functielijst | 27 |
| III | Beroepsprocedure | 28 |
| IV | Bedrijvenwerk | 29 |
| V | Premiespaarregeling | 30 |
| VI | WIA-verzekering | 31 |
| VII | Protocol met betrekking tot het terugdringen van arbeidsongeschiktheid | 31 |
| VIII | Protocol werkingssfeer | 33 |
| IX | Duurzame inzetbaarheid | 34 |
| X | Arbeidsparticipatie | 34 |
| XI | Whk gedifferentieerde premie | 35 |
| XII | Scholing | 35 |
| XIII | Wet gelijke behandeling en leeftijd | 36 |
| XIV | Arbeidstijdenwet | 37 |
|  |  |  |
| XV | Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie | 38 |
| XV | Overige protocolafspraken | 39 |

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Werkgever | - | de partij ter ene zijde; |
| Vakvereniging | - | de partij ter andere zijde; |
| Werknemer | - | de werknemer (m/v) in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of behoort te zijn opgenomen in [Bijlage II](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#BIJLAGE II) van deze collectieve arbeidsovereenkomst; |
| Etmaal | - | een kalenderdag; |
| Week | - | een periode van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode; |
| Maand | - | een kalendermaand; |
| Dienstrooster | - | een arbeidsregeling, aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken; |
| Volcontinudienst | - | een 5- of 6 ploegendienst; |
| Maandsalaris | - | het salaris als geregeld in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; |
| Maandinkomen | - | het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in [artikel 9](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 9) lid 2 met uitzondering van sub d en e maar wel met eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in [artikel 8](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 8) lid 4 onder c. |
| Personeelsvertegenwoordiging | - | Ondernemingsraad in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden. |

##### Artikel 1a Deeltijdwerk

Indien op grond van individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Functies die zich naar het oordeel van de werkgever daarvoor lenen, zullen in deeltijd dienstverband kunnen worden vervuld.

Een verzoek van een werknemer om zijn functie (tijdelijk) in een deeltijd dienstverband te mogen vervullen zal door de werkgever in overweging worden genomen. De beoordeling van een zodanig verzoek zal van geval tot geval geschieden.

Voorwaarde daarbij zal zijn dat door inwilliging de efficiency niet onevenredig wordt geschaad. De werknemer ontvangt binnen een maand een schriftelijke reactie op zijn verzoek.

######

###### Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich de collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
3. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen [19](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 19) en [20](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 20).
4. De werkgever zal in zijn onderneming geen arbeid doen verrichten door personen, die niet in zijn (loon)-dienst zijn wanneer dezelfde arbeid mede wordt verricht door eigen personeel. Het in dit lid gestelde zal niet van kracht zijn, indien de toepassing daarvan het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever, zou schaden.
5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werknemer ontvangt telkenmale uiterlijk 2 maanden na overeenstemming over de nota van wijzigingen een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst.
6. Fusie, sluiting en reorganisatie

In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels dient de werkgever, indien deze overweegt:

* een fusie aan te gaan;
* een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
* de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, zo spoedig mogelijk de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.

1. Organisatiebureaus

Werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de werknemers hierover informeren, onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau. Tevens zal over de bovenstaande opdracht tussen werkgever en betrokken vakvereniging uitgebreid van gedachten gewisseld kunnen worden.

1. Werkgelegenheid
2. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.

In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakvereniging en de personeelsvertegenwoordiging. De werkgever streeft naar continuering van de arbeidsverhoudingen en zal aandacht besteden aan de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

1. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
2. de werkgever bij ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
3. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf c.q. afmelden;
4. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
5. de werkgever in principe geen gebruik maken van particuliere uitzendbureaus. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd on-verminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen. Wat betreft het inlenen van vreemde werknemers, zal de werkgever hiertoe niet overgaan dan na advies te hebben ingewonnen bij de personeelsvertegenwoordiging.
6. De werkgever zal de vakvereniging ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bedrijfsveiligheid.
7. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
8. Het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de ondernemingsraad worden besproken.
9. Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden.
10. Het houden van een periodiek geneeskundig onderzoek.

Om re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen, zal de werkgever conform de Wet Poortwachter:

* in principe na een aaneengesloten ziekteperiode van 6 weken en na contact met de werknemer, de Arbodiensten/of de bedrijfsarts een prognose opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of een andere functie.
* na een aaneengesloten ziekteperiode van 8 weken overleggen met de werknemer en de bedrijfsarts om een Plan van Aanpak vast te stellen, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen
1. De werkgever voert een beleid dat is gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen. In dit verband zal de werkgever een vertrouwenspersoon aanwijzen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbinden zich met alle hun 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 omschreven in de artikelen [19](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 19) en [20](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 20).
3. De vakvereniging verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4 Algemene 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 door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs 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 voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.

De werknemer is gehouden, ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht worden genomen. De werknemer van 57 jaar en ouder (was 55 jaar) kan echter niet worden verplicht tot overwerk en consignatiedienst.

1. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
2. De werknemer is medeverantwoordelijk 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.
3. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in [artikel 14](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 14) geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
5. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, zal daartoe vooraf de werkgever schriftelijk informeren.
6. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever - op diens kosten - aan te wijzen arts.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
8. De werknemer, is, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.

###### Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking van 6 maanden of langer, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
a. voor onbepaalde tijd;
b. voor een bepaalde tijdsduur;
c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien één der dienstverbanden onder b, c en d genoemd langer dan een 12 maanden heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 672 B.W. is van overeenkomstige toepassing.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 B.W. alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk

worden beëindigd.
Gedurende de proeftijd is het in artikel 670 van het B.W. bepaalde niet van toepassing.

4 Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele
arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit tenminste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welk termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 672 B.W.; de opzegtermijn bedraagt echter tenminste een maand en de opzegging dient zodanig te zijn dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een maand.

7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde, eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of op een voortgezet dienstverband met een werknemer die AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft, geldt. in afwijking van het in artikel. 672 B.W. bepaalde, een opzeggingstermijn van één week.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
2. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
3. een 2-ploegendienstrooster al dan niet met arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
4. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en waarbij afwisselend wordt gewerkt in een ochtend-, middag- resp. nachtdienst;

D. een volcontinudienstrooster dat een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36,8 uur per week.

1. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.
2. A. In een dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen

07.30 uur en 17.30 uur;
In geval van werken in tropenroosters, liggen voornoemde tijden tussen 07.00 uur en 17.30 uur.

B. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst of nachtdienst respectievelijk in een dagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld;

C. in 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;

D. in de volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en dagdienst wordt gewerkt, onderbroken door roostervrije dagen.

1. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing. De werkgever zal ernaar streven om ploegwisseling tot het minimaal mogelijke te beperken.

1. Over algemene roosterwijzigingen behoeft de werkgever de instemming van de personeelsvertegenwoordiging en zal de werkgever daarmee met de betrokken werknemers overleg plegen. Onverminderd de bevoegdheid van de betrokken vakverenigingen om daarover met de werkgever te overleggen.
2. A. Aan de werknemers in niet-volcontinudienst worden jaarlijks 15 roostervrije dagen toegekend,

waarvan er 7 door de werkgever kunnen worden vastgesteld in 14 blokken van 4 uur; de werknemer die dit wenst kan deze roostervrije tijd ook in 28 blokken van elk 2 uur opnemen. Over de wijze van opnemen wordt overleg gepleegd en de gekozen vorm vastgelegd in een jaarrooster. Inroosteren vindt niet plaats in de school(zomer)vakantieperiode (van ca. 8 weken).Aan de werknemer in volcontinudienst worden 8 roostervrije dagen toegekend door middel van het vervallen van dagdienst-roosterdagen.

B. De werknemer dient voor 31 december van een voorafgaand jaar aan te geven of en in hoeverre hij deze dagen wenst te genieten.
Voor elke gehele dag welke een werknemer niet wenst te genieten, zal de werkgever een uitbetaling doen in de maand januari van het betreffende jaar, van 5% van het maandsalaris van januari inclusief eventuele ploegentoeslag per niet op te nemen gehele dagen.
De werknemer mag met ingang van 1 januari 1991 ook ervoor kiezen roostervrije dagen te sparen teneinde deze dagen op te nemen voorafgaand aan flexibel vroegpensioen of Pensioen. Bij tussentijds vertrek wordt het spaarsaldo uitbetaald.

C. De werknemer mag met ingang van 1 april 2000 ook ervoor kiezen maximaal 10 roostervrije dagen per kalenderjaar te kopen of te verkopen. Gekochte dagen dienen binnen het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen.

D Indien en voor zover de werknemer deze roostervrije dag(en) wenst te genieten zullen de data daarvoor tevoren in overleg met de chef worden vastgelegd.

1. Werknemers kunnen 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (was 60 jaar) op basis van vrijwilligheid per jaar 32 uur extra vrije tijd opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen. De vaststelling van deze vrije tijd geschiedt in overleg met de werkgever. Niet-opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend jaar. Vanaf 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 4 jaar (was 61 jaar) bedraagt dit aantal uren 64 per jaar.

Artikel 7 Salarisgroepen en salarisschalen

1. A. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in

salarisgroepen. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. Voor de leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in [artikel 17](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 17).

B. De leeftijd schaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, welke ook door de werknemers, waarop de hiervoor en vermelde functiejarenschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden betaald dat ten hoogste gelijk is aan het salaris geldende voor hun eigen leeftijd vermeerderd met 2 jaren.

1. A. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een
 bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeengekomen
 salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.

B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejarenschaal en die bij hun indiensttreding of

bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande, dat deze termijn met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.

C. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden behoudens het bepaalde in [artikel 8](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 8) lid 5b extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5a bepaalde.

1. A. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie

vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

B. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

C. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst blijven gedurende de lopende en de daarop volgende zes maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Werknemers van 62 jaar en ouder (was 60 jaar en ouder), die als gevolg van bovenstaande in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, ontvangen voor het tekort een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met algemene inkomensaanpassingen. Het bepaalde in [artikel 8](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 8) lid 3c en 4c is van toepassing.

1. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep, waarin zijn functie is

ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. A. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de schaal nog niet hebben bereikt,

worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld. Voor werknemers, die de maximum leeftijd nog niet hebben overschreden, geschiedt deze salarisvaststelling per 1 januari respectievelijk per 1 juli.

B. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond
van het bepaalde in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

C. Werknemers die 3 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 1% boven het schaalmaximum. Werknemers die 6 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 2% boven het schaalmaximum. Werknemers die 9 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 3% van het schaalmaximum. Als beginpunt voor het vaststellen van de 3-jaars, resp. 6-jaars-periode, resp. 9-jaarsperiode wordt uitgegaan van 1 januari 1995, waardoor voor het eerst op 1 januari 1998 deze extra salarisuitloop effectief kan worden. Deze extra salarisuitloop wordt beschouwd als normaal onderdeel van het schaalsalaris; ook bij indeling in een lagere of hogere salarisschaal wordt deze extra uitloop behandeld als normaal onderdeel van het salaris.

1. A. Voor werknemers, die beloond worden volgens de leeftijd schaal, wordt het schaalsalaris per 1

Januari respectievelijk per 1 juli bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren, met dien verstande dat hierbij de verjaardag van de betrokken werknemer binnen het tijdvak van 6 maanden na deze data maatgevend is.

B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejarenschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in de functiejarenschaal ingedeeld zijn geweest. Met dien verstande dat indien de overgang van leeftijd schaal naar functiejarenschaal vóór 1 september plaatsvindt, alsnog per 1 januari een functiejarenverhoging kan plaatsvinden.

C. Indien werknemers in de loop van het jaar in dienst zijn getreden, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

In geval van promotie op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejarenverhoging één jaar later plaatsvinden dan in dit artikel geregeld.

1. In afwijking van het in lid 2 onder b van dit artikel bepaalde kan aan werknemers die het daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

A. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a van dit artikel bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

B. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 5 onder b van dit artikel genoemde salarisverlaging nodig zijn.

C. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 3c in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c van dit artikel bedoelde salarisvermindering te realiseren.

D. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.

1. A. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal
 voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris

de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisschaal.

B. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisschaal.

C. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) lid 3c van een werknemer die de in die schaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de schaalsalarissen. Werknemers van 62 jaar en ouder (was 60 jaar en ouder), die als gevolg van het bovenstaande in een lagere salarisschaal worden geplaatst en voor wie het toekennen van functiejaren niet toereikend is, ontvangen voor een tekort een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met de algemene salarisverhogingen.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij de toekenning van de verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

1. A. De werknemer, die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie,

ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris, met dien verstande dat per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functiejaren niet zal overschrijden.
B. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.

1. Het maandinkomen van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandinkomen van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in [artikel 7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) bepaalde, rekening houdende met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
2. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
3. De vastgestelde maandinkomens zullen uiterlijk op het laatste etmaal van de maand op bank- of girorekening van de werknemer beschikbaar zijn.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandinkomens, bepaald op grond van de artikelen [7](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 7) en [8](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 8), worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandinkomen of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

1. Beloning ploegenarbeid
2. Voor de volcontinudienst geldt een toeslag van 28½ % op het schaalsalaris.
3. Voor de 2-ploegendienst (al dan niet met arbeidsuren op zaterdag) geldt een toeslag van 11½ % op het schaalsalaris.
4. Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 19% op het schaalsalaris.
5. De beloning van roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10.
6. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3d van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
7. Werknemers jonger dan 62 jaar (was 60 jaar), die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:

1. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;

2. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt:

de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand:

3. indien zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster, gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:
2 maanden 80%
2 maanden 60%
1 maand 40%
1 maand 20% van deze ploegentoeslag;

4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:

4 maanden 80%
4 maanden 60%
3 maanden 40%
3 maanden 20% van deze ploegentoeslag.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.

G. werknemers van 62 jaar en ouder (was 60 jaar en ouder), die in opdracht van het bedrijf worden overgeplaatst uit de ploegendienst, maar nu met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden het bedrag van de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag welke mee zal groeien met de algemene salarisaanpassingen zoals vermeld in [bijlage I](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#BIJLAGE I).

1. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

A. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse

 arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

B. Niet als overwerk wordt beschouwd wanneer een niet-volcontinu werknemer door onvoorziene omstandigheden toch tijdens de ingeroosterde roostervrije uren - zoals vermeld in [artikel 6](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 6) lid 6 onder a. - dient door te werken. In dat geval zal de betrokken werknemer de doorgewerkte tijd (op basis van tijd voor tijd) uiterlijk in de week erna als roostervrije uren kunnen genieten. Het tijdstip waarop hij deze uren kan genieten wordt vastgesteld in overleg met zijn directe leidinggevende.

C. Overwerk

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vervangende vrije tijd moet binnen de 3 maanden volgende op die waarin het overwerk is verricht worden opgenomen.
Voor ander overwerk dan ter omvang van twee uren, direct aansluitend aan het normale rooster, wordt in elk geval de compensatie in vrije tijd toegekend.

Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen, behalve voor de volcontinudienst indien de betrokken werknemer op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht; in dit laatste geval zal de compenserende vrije tijd voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten wel op zaterdag respectievelijk op zondag worden opgenomen.
Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,58%
voor uren opgenomen op zaterdag : 0,87%
voor uren opgenomen op zondag : 1,16%.

Indien de werknemer zulks wenst, moet het overwerk worden uitbetaald.

D. Het inkomen

Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris:

1. uren op maandag t/m vrijdag 24.00 uur : 0,89%

2. uren vanaf zaterdag 00.00 uur en op zondagen : 1,18%

3. uren op feestdagen: 1,78%

4. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst
a. op maandag tot en met vrijdag 1,18
 b. op zaterdagen 1,48%
 c. op zondagen 1,78%
 d. op feestdagen: 2,36%

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het schaalsalaris.

Het verrichten van arbeid op de aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages onder de punten 1 tot en met 3 van dit lid c.

E. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in [artikel 6](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 6) lid 3a c.q. buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

2. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d punt 1 van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,75% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag opnieuw betaald, een en ander met inachtneming van het in [artikel 6](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 6) lid 4 bepaalde. Deze toeslag wordt niet betaald indien vanuit een in het rooster verwerkte dagdienst naar een ochtenddienst wordt overgeplaatst; in dat geval vindt betaling plaats volgens punt 1 van dit sub lid (verschoven urentoeslag).

F. Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur door niet-volcontinudienstpersoneel worden extra beloond met een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris.

g. Indien een werknemer als gevolg van de in lid 3 sub d1 en 2 geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

1. Slaapuren

A. Onverminderd het in lid 3a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 05.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren plus 1 uur heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgende op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

B. De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren, waarmede deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 9 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

1. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
2. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hij daarvoor per dag een vergoeding over het schaalsalaris van:
0,5% op maandag tot en met vrijdag
2 % op zaterdag
2,5% op zon- en feestdagen.

B. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij een vergoeding over het schaalsalaris van:
1,50% op maandag tot en met zaterdag
2,00% op zondag
3,00% op feestdagen
Werknemers die tijdens consignatie extra opkomen op het werk, ontvangen voor die opkomst tenminste de overwerkbeloning van één uur.

Wettelijk voorgeschreven rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde van toepassing is.

###### Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, 30 april, 5 mei, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken.
Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, hetzij incidenteel, hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:
- óf de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag
- óf de wacht aanvangende op de avond van de feestdag
Voor de op een feestdag als voren bedoelde gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.
5. Arbeid in volcontinudienst, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt uitsluitend extra

beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

1. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in volcontinudienst samenvalt met een opgenomen roostervrije dag, ontvangen deze werknemers een compensatie ten bedrage van 4,64% van hun schaalsalaris.
2. Niet-christelijke religieuze feestdagen gelden niet als feestdag in de zin van dit artikel. Op deze dagen kan de werknemer in overleg vakantiedagen of onbetaald verlof opnemen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

###### Artikel 11 Afwezigheid

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 en 629 B.W. geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemers is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd.

A. bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;

B. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;

C. bij huwelijk van één der ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of
 schoonzusters gedurende één dag;

D. bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind gedurende

 één dag;

E. bij 25-, 40- en 50-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders of schoonouders resp. bij 60-
 jarige bruiloft van grootouders gedurende de dag, waarop de viering plaatsvindt;

F. bij bevalling van de echtgenote, gedurende twee dagen, alsmede de tijd voor het laten inschrijven

 van het kind bij de burgerlijke stand;

G. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), alsmede van eigen, inwonende (te weten tot het gezin
 behorende) kinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;

H. bij overlijden van één der ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, alsmede van
 andere inwonende familieleden gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis,
 indien de plechtigheid wordt bijgewoond, met dien verstande dat aan de werknemer die ten
 genoegen van de werkgever kan aantonen, dat hij met de regeling van de begrafenis is belast,
 verzuim met behoud van salaris zal worden verleend van de dag van overlijden tot en met de dag
 der begrafenis, doch ten hoogste gedurende vier dagen;

I. bij begrafenis van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende één dag, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;

J. bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen voor zover door de overheid geen vergoeding wordt verleend gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur met een maximum van één dag;

K. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, voor zover nodig gedurende maximaal 2 uur;

L. in dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(te) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft;

M. het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt middels betaald bijzonder verlof vooraf en/of aansluitend aangevuld tot een totaal van 16 weken, flexibel te benutten, evenwel met de eis van een minimum van 4 weken voor de bevalling. Voorwaarde is dat aansluitend het dienstverband wordt voortgezet;

N. de sub-leden e t/m i en l van dit lid 2 worden op soortgelijke wijze toegepast ingeval van duurzaam samenwonen van twee ongehuwde personen.

1. Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever betaald verzuim toestaan in andere gevallen dan hierboven vermeld c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen vermeld, indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
2. Het bepaalde in artikel 628 B.W. met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:

A. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen;

B. de verlening van de vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde nu lurenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, en wanneer het betreft een verlening, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij een afwijkende regeling wordt getroffen.

\

###### Artikel 12 Vakantie

1. A. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van respectievelijk in totaal:

- 25 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 18 jaar of ouder is;
- 26 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 40 jaar of ouder is;
- 27 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 45 jaar of ouder is;
- 28 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 50 jaar of ouder is;
- 29 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 55 jaar of ouder is;
- 31 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 60 jaar of ouder is.

B. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 31 december van het lopende jaar.

C. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is, geldt dat per maand dienstverband 1/12 gedeelte van het voor hen volgens lid 1a van dit artikel geldende vakantierecht verworven wordt.

D. In afwijking van het bepaalde onder a c.q. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

E. Van de vakantie zullen 3 weken aaneengesloten worden genoten.

In afwijking van het in de vorige alinea bepaalde zal de jeugdige werknemer, die op 1 juni van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal één week of twee opeenvolgende weken worden verleend.

1. In afwijking van de in lid 1a genoemde vakantie hebben niet leerplichtige werknemers, die op 1 juni de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op in totaal 25 dagen c.q. diensten vakantie.
Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.
2. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd is het vakantiejaar waarin hij de in lid 1 onder a. gemelde leeftijden bereikt.
3. De werkgever bepaalt -na overleg met de werknemer- het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Bij geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer beslist de werkgever, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. In de periode rond de bevalling van de partner van de werknemer wordt de opname van aaneengesloten vakantie van 2 weken toegestaan, tenzij uitzonderlijke bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.

A. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever, wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.

De werkgever is bevoegd een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan. Aan een werknemer, werkzaam in de nachtdienst, zullen - met inachtneming van het hiervoor bepaalde - op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan, wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan drie snipperdagen per jaar mag worden opgenomen.

B. De werkgever kan van de in sub. a vermelde snipperdagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor 1 februari van het betreffende kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.

5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.

 A. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet

 verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft tenzij één

 van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.

.

B. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Samenvallen van vakantierechten met bepaalde dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.

A. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b
 onder 1 en sub c, alsmede in [artikel 11](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 11) lid 2 sub f, g, h, i en k gelden niet als vakantiedagen.

B. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van [artikel 11](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 15) lid 2 sub f, g, h, i en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen ten dele tot haar recht kon komen.

7. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast, op welk tijdstip de aan de werknemer
 ingevolge het sub a en b bepaalde nog toekomende vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden
 genoten.

1. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het

 gederfde maandinkomen.

A. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomende vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.

B. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.

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.

1. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
2. Vervangende schadevergoeding
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
3. Uitvoeringsbepalingen

A. De werknemer in volcontinue dienst kan in zijn vakantie niet meer dan 6 zaterdagen en 6 zondagen opnemen. De zaterdagen en de zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel, geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

B. Onder de sub a van dit lid bedoelde 6 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste één feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Indien van deze mogelijkheid gebruik gemaakt wordt, zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.

C. Indien de werknemer in volcontinudienst geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:
4 diensten : 1 zaterdag
6 diensten : 1 zaterdag + 1 zondag
10 diensten : 2 zaterdagen + 1 zondag
12 diensten : 2 zaterdagen + 2 zondagen
15 diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen
17 of meer diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen

1. Aanspraken op wettelijke vakantie vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij een werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.

 Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren in principe 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd
 (art. 7:642 BW). De dagen die als eerste komen te vervallen c.q verjaren, worden als eerste opgenomen.

Artikel 13 Vakantietoeslag en 13e maand

1. A. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt

ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoeslag.

 B. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.

Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen over de maand april, betaalbaar gesteld in de maand mei van het betreffende CAO-jaar.

 C. Met betrekking tot de werknemer, die arbeidsongeschikt is en uitkering ontvangt ingevolge de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt uitsluitend het bepaalde in [Artikel 14](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 14).

1. De werknemer, die op even bedoeld tijdstip nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer, wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt. Het bepaalde in [artikel 12](file:///C%3A/Users/k.iddekinge/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/YQMXE9ZV/CAO%201998%202000.html#Artikel 12) lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.
2. 13e maand.

In de maand december van elk kalenderjaar zal aan alle dan in dienst zijnde werknemers een dertiende maand worden uitbetaald op basis van het maandinkomen van de maand november.
Dit evenwel met dien verstande, dat voor elke maand dat het dienstverband korter heeft geduurd dan een vol jaar deze uitkering naar evenredigheid wordt verminderd.

Artikel 14 Loondoorbetaling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, , gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en, voor zover hierna niet anders is bepaald.

**1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer wiens dienstverband 8 weken of 2 maanden heeft geduurd 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, wiens dienstverband tenminste 8 weken of 2 maanden heeft geduurd boven op de wettelijk loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

**3. Aanvulling 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 maximumdagloon op grond van de coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

**4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.**

Gedurende de tweede 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 maandinkomen, indien de werknemer de poortwachters – en de interne beleidsregels ingeval van arbeidsongeschiktheid stipt opvolgt.

**5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken/werkloosheid.**

Zodra de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen definitief bekend zijn zullen CAO-partijen in nader overleg treden.

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

*loondoorbetaling en aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die*:

1. Door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
2. Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
3. Zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
4. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
5. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

*Loondoorbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

1. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

*aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien onverhoopt blijkt, dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is en wanneer dientengevolge werkgever besluit dat de betreffende werknemer extern herplaatst wordt of dat het dienstverband met hem wordt beëindigd, zal werkgever, alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan, de vakbond waarbij de werknemer is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

Artikel 15 Pensioenregeling

 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname, voor de werknemer, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

2. Omtrent wijzigingen in de geldende pensioenvoorzieningen of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3.. De werkgever zal aan iedere werknemer, vallende onder de pensioenvoorziening, een pensioenreglement verschaffen.

###### Artikel 16 Veiligheid, gezondheid en milieu

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats 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 werknemer zouden kunnen opleveren.

De werkgever zal de betrokken werknemer informeren over de eigenschappen, gevaren en beveiligingsmiddelen t.a.v. de chemische stoffen die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd of als tussenstoffen in de productieprocessen ontstaan, een en ander voor zover de werkgever geacht kan worden over deze informatie te beschikken.
De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen treffen om de concentraties van chemische stoffen op de werkplek en in het milieu, zover als redelijkerwijs, d.w.z. volgens de "best practicable means", mogelijk is, beneden de vastgestelde aanvaardbare concentraties (MAC-waarden) te brengen.

1. Er zal een veiligheidscommissie samengesteld worden. Taak, werkwijze, samenstelling en bevoegdheden van de commissie, evenals de wijze van verslaggeving, zullen in een reglement worden vastgelegd.
2. De werknemer moet onverwijld de veiligheidscommissie informeren als zijns inziens een onveilige situatie zich voordoet.
Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:
- de nodige beschuttingsmiddelen ontbreken;
- geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, respectievelijk naleving van deze voorschriften
 praktisch niet plaatsvindt;
- als gevolg van zijn werkzaamheden schade aan anderen en/of schade aan het milieu wordt
 toegebracht.
Wanneer na onderzoek blijkt dat de werksituatie onveilig is, kan de werknemer niet worden verplicht de betreffende werkzaamheden te verrichten.

Artikel 17 Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers

1. Vorming van jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

1. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding, met behoud van salaris, binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming -al dan niet met hulp- één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor de jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar.

1. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder lid 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

1. Leerplichtige werknemers

A. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur voor hem 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 en wordt het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid verminderd.

C. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen (25) zal, met inachtneming van de verhouding, welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem verminderd worden.

D. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

E. In geval een werknemer toch op een van de in 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de tijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in C.

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

De langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: "Niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien".

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de W.A.O.

Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

###### Artikel 20 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2015 en eindigt op 31 maart2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

Aldus door partijen overeengekomen, d.d 18 maart 2016 te Terneuzen

|  |  |
| --- | --- |
| Enerzijds | anderzijds |
|  |  |
|  |  |
| ICL-IP Terneuzen B.V. | FNV  |
|  Terneuzen…………………………………. | te Amsterdam |
|  | …………………………………... |
|  |  |

BIJLAGE I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

-----------------------------------------

|  |
| --- |
| **Salarisschalen 01-01-2015 CAO personeel**  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| **€ (Euro)** |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| SCHAAL-> |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** |  |
| FUNCTIEJAREN |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 0 | 1961 | 2022 | 2092 | 2168 | 2262 | 2390 | 2554 |   |
| 1 | 1987 | 2052 | 2127 | 2207 | 2307 | 2435 | 2604 |   |
| 2 | 2012 | 2082 | 2161 | 2246 | 2351 | 2481 | 2654 |   |
| 3 | 2038 | 2112 | 2196 | 2285 | 2396 | 2526 | 2704 |   |
| 4 | 2063 | 2142 | 2230 | 2324 | 2440 | 2572 | 2754 |   |
| 5 | 2089 | 2172 | 2265 | 2363 | 2485 | 2617 | 2804 |   |
| 6 | 2115 | 2202 | 2299 | 2402 | 2529 | 2663 | 2854 |   |
| 7 | 2140 | 2232 | 2334 | 2440 | 2574 | 2729 | 2904 |   |
| 8 | 2166 | 2262 | 2368 | 2479 | 2618 | 2754 | 2954 |   |
| 9 | 2191 | 2293 | 2403 | 2518 | 2663 | 2800 | 3004 |   |
| 10 | 2217 | 2323 | 2437 | 2557 | 2707 | 2845 | 3054 |   |
| 11 |   |   | 2472 | 2596 | 2752 | 2891 | 3105 |   |
| LEEFTIJDSCHAAL |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 | 883 | 910 | 941 | 976 |   |   |   |  45% |
| 17 | 981 | 1011 | 1046 | 1084 | 1131 | 1195 | 1277 |  50% |
| 18 | 1177 | 1213 | 1255 | 1301 | 1357 | 1434 | 1532 |  60% |
| 19 | 1373 | 1416 | 1464 | 1518 | 1584 | 1673 | 1787 |  70% |
| 20 | 1569 | 1618 | 1674 | 1735 | 1810 | 1912 | 2043 |  80% |
| 21 | 1765 | 1820 | 1883 | 1952 | 2036 | 2151 | 2298 |  90% |
| 22 | 1961 | 2022 | 2092 | 2168 | 2262 | 2270 | 2426 | 100%/95% |
| 23 |   |   |   |   |   | 2390 | 2554 | 100% |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |

**Salarisschalen per 1 januari 2016 (+2%)**

|  |
| --- |
| **Salarisschalen 01-01-2016 CAO personeel (+2%)** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| **€ (Euro)** |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| SCHAAL-> |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** |  |
| FUNCTIEJAREN |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 0 | 2000 | 2063 | 2134 | 2212 | 2308 | 2437 | 2605 |   |
| 1 | 2026 | 2093 | 2169 | 2251 | 2353 | 2484 | 2656 |   |
| 2 | 2052 | 2124 | 2204 | 2291 | 2399 | 2530 | 2707 |   |
| 3 | 2079 | 2155 | 2240 | 2330 | 2444 | 2577 | 2758 |   |
| 4 | 2105 | 2185 | 2275 | 2370 | 2489 | 2623 | 2809 |   |
| 5 | 2131 | 2216 | 2310 | 2410 | 2535 | 2670 | 2860 |   |
| 6 | 2157 | 2246 | 2345 | 2450 | 2580 | 2716 | 2911 |   |
| 7 | 2183 | 2277 | 2380 | 2489 | 2625 | 2783 | 2962 |   |
| 8 | 2209 | 2308 | 2416 | 2529 | 2671 | 2809 | 3013 |   |
| 9 | 2235 | 2338 | 2451 | 2569 | 2716 | 2856 | 3065 |   |
| 10 | 2261 | 2369 | 2486 | 2608 | 2762 | 2902 | 3116 |   |
| 11 |   |   | 2521 | 2648 | 2807 | 2949 | 3167 |   |
| LEEFTIJDSCHAAL |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 | 900 | 928 | 960 | 995 |   |   |   |  45% |
| 17 | 1000 | 1032 | 1067 | 1106 | 1154 | 1219 | 1303 |  50% |
| 18 | 1200 | 1238 | 1280 | 1327 | 1385 | 1462 | 1563 |  60% |
| 19 | 1400 | 1444 | 1494 | 1548 | 1616 | 1706 | 1824 |  70% |
| 20 | 1600 | 1650 | 1707 | 1770 | 1846 | 1950 | 2084 |  80% |
| 21 | 1800 | 1857 | 1921 | 1991 | 2077 | 2193 | 2345 |  90% |
| 22 | 2000 | 2063 | 2134 | 2212 | 2308 | 2315 | 2475 | 100%/95% |
| 23 |   |   |   |   |   | 2437 | 2605 | 100% |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |

###### BIJLAGE II behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

FUNKTIELIJST

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Functiegroep | Functiebenaming | Orba score |
| GROEP A ( 0 - 45 pt.) | - | - |
| GROEP B ( 46 - 63 pt.) | - | - |
| GROEP C ( 64 - 81 pt.) | KantinebeheersterMagazijnbediende/Heftruckchauffeur3e Yard operatorStorage operatorMagazijnmeester technisch magazijn | 6577797980 |
| GROEP D (82 - 99 pt.) | Telefoniste/receptionisteCleaning operatorMagazijnmeesterMedewerkster facturencontrole2e Yard operator3e OperatorMedewerker bedrijfsbureauAssistente magazijnadministratieEcologie operator | 848587909393949495 |
| GROEP E (100 - 117 pt.) | Medewerkster facturen administratie1e Yard operator2e Operator | 103109113 |
| GROEP F (118 - 135 pt.) | Medewerkster Debiteuren en crediteurenadministratieAssistente salaris administratie Magazijnbeheerder/technischadministratief medewerker1e OperatorSecretaresse technical en operationeel managerStorings- en onderhoudsmonteurShippings-assistenteAssistente P & O | 121121123127129130130132 |
| GROEP G (136 - 153 pt.) | Utility operatorOnderhoudstechnicus E & IUnit operatorKwaliteitsanalist2e Analist R & DVoorman mechanisch | 138138146149151152 |

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V

-------------------------------------

Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de werklassifikatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
2. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.

In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werknemer aanwezig zijn.
De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

###### BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Bedrijvenwerk

1. Om kontakten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de personeelsvertegenwoordiging in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

A. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van

bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;

B. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;

C. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;

D. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor kontakten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

1. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
2. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

###### BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

-----------------------------------

Premiespaarregeling

De bestaande premiespaarregeling zal onder dezelfde voorwaarden als in 2002 worden voorgezet, met dien verstande dat over de bijdrage van de werkgever loonheffing en sociale verzekeringspremies zullen worden ingehouden.

 BIJLAGE VI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

WIA-verzekering.

1. De werkgever zal aan de werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Iedere werknemer wordt geacht aan deze verzekering deel te nemen, tenzij hij daartegen uitdrukkelijk schriftelijk bezwaar maakt ("Afstandsverklaring").
2. De werknemersbijdrage in de premie is afhankelijk van de hoogte van het individuele inkomen en bedraagt maximaal € 10,35 per maand. De premie van de verzekering is voor rekening van de werkgever en wordt berekend over het inkomen tot het (WIA) maximumdagloon.

BIJLAGE VII behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Protocol met betrekking tot het terugdringen van arbeidsongeschiktheid.

Het beleid van werkgever is erop gericht om voor zover mogelijk ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt zal, indien het niet mogelijk is hem in zijn oude functie te handhaven, in overleg met de arbodienst / bedrijfsarts worden vastgesteld of betrokken werknemer in een andere functie kan worden geplaatst. Indien er toch ontslag volgt, kan werkgever waar mogelijk ondersteuning bieden aan de werknemer bij het vinden van een functie buiten de onderneming.

Indien een, vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontslagen werknemer binnen een jaar na zijn ontslag solliciteert naar een voor hem passende vacature bij werkgever, zal hij bij gelijke geschiktheid de voorkeur verdienen.

BIJLAGE VIII behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Protocol werkingssfeer

Er bestaat thans geen aanleiding de werkingssfeer van de CAO aan te passen, aangezien de herziening van de organisatie nog niet is uitgekristalliseerd. Mocht dit op enig moment wel zo zijn, dan zal dat dienen te leiden tot nieuwe functiebeschrijvingen welke mogelijk anders (op basis van ORBA) geëvalueerd kunnen worden.

Leiden evaluaties van (huidige) CAO-functies tot meer dan 153 ORBA-punten, dan is het de wens van partijen de werkingssfeer van de CAO zodanig uit te breiden, dat niet-leidinggevende functies onder, en leidinggevende functies niet onder de werkingssfeer van de CAO blijven.

 CAO: 01-04-2002 t/m 31-03-2004

Bijlage IX, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

-----------------------------------

Duurzame inzetbaarheid

Tijdens de looptijd van de cao zullen werkgever en OR de studie naar duurzame inzetbaarheid voortzetten. In de studie wordt meegenomen op welke wijze de geldende consignatieregeling kan worden ingezet, waardoor deze als minder belastend wordt ervaren door medewerkers.

Eventuele resultaten uit deze studie met arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zullen aan de partijen bij de cao worden voorgelegd.

BIJLAGE X, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Arbeidsparticipatie.

Partijen zijn overeengekomen, dat werkgever een inspanningsverplichting heeft om gedurende de looptijd van de CAO vier personen in zijn onderneming op grond van een werkervaringsplaats aan te stellen.

Na afloop van het bestaande contract voor een WAJonger zal op basis van de ervaringen een besluit worden genomen over het tewerkstellen van een nieuwe kandidaat.

BIJLAGE XI, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

WGA gedifferentieerde premie.

Gedurende looptijd van deze CAO zal werkgever afzien van de inhouding van het werknemersdeel gedifferentieerde WGA-premie.

BIJLAGE XII, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

-----------------------------------

Scholing

Onder begeleiding van het NCOI is als proef een EVC-traject opgestart.

BIJLAGE XIII, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Wet gelijke behandeling en leeftijd.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de CAO niet in strijd is met doel en strekking van de Wet Gelijke Behandeling en leeftijd, de bepalingen in de CAO inventariseren die - mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen, indien en voor zover sprake is van strijdigheid, in overleg treden teneinde de betreffende CAO-bepalingen te wijzigen en voor zover mogelijk te compenseren.

Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden om te voorkomen dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en om ervoor zorg te dragen, dat er adequate oplossingen volgen.

BIJLAGE XIV, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Arbeidstijdenwet.

In de CAO zal bepaald worden, dat binnen de onderneming van werkgever de arbeids- en rusttijden, zulks conform de overlegregeling uit arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007, zullen worden gerespecteerd. Indien de bedrijfsomstandigheden om ruimere normen vragen, zullen deze in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Indien uit het overleg tussen vakbond en ondernemingsraad blijkt, dat de ondernemingsraad deze instemmingbevoegdheid niet wenst te dragen, zal de vakbond die rol overnemen. De vakbond zal werkgever over de uitkomst van dit overleg informeren.

BIJLAGE XV, behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan het op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.\*

\*) Aanbevolen wordt, te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het ‘Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie’ volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt door zijn vakbond een op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2, wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald, tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen blijkt, dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

BIJLAGE XVI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor ICL-IP Terneuzen B.V.

------------------------------------

Overige protocolafspraken

1. Tijdens de looptijd van de cao zal de werkgeversbijdrageregeling worden gecontinueerd.
2.
3. 2. Zodra vanuit de Stichting van der Arbeid meer bekend wordt gemaakt over een mogelijke reparatie als gevolg van de gewijzigde WW per 1 januari 2016, zullen partijen overleggen over dit onderwerp. Gedurende de looptijd van de cao zal de vakbondscontributie fiscaal worden gefaciliteerd via de Werkkostenregeling.
4. M.i.v. 1 januari 2017 zal de pensioenregeling mogelijk worden aangepast i.v.m. verdere afstemming van de pensioenregelingen van de bedrijven binnen het ICL-concern in Nederland. Hierover zal nadere afstemming met vakbonden plaats vinden.