

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor kantoorpersoneel in dienst van

HES BULK TERMINAL MAASDELTA (HBTM) B.V.



1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Copyright

© 2025 CAO-PARTIJEN

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

Inhoudsopgave

Artikel 1:	Definities en afkortingen	5
Artikel 2:	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	5
Artikel 3:	Vaststellen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	5
Artikel 4:	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	5
Artikel 5:	Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen.....	6
Artikel 6:	Reorganisatie van partijen	6
Artikel 7:	Verplichtingen van de werkgever.....	6
Artikel 8:	Verplichtingen van de werknemers.....	6
Artikel 9:	Scholing, vorming en voorlichting	6
Artikel 10:	Organisatieverlof.....	7
Artikel 11:	Vakbeweging en onderneming	7
Artikel 12:	Opleiding en Ontwikkeling	8
Artikel 13:	Hoofddijnen sociaal statuut.....	8
Artikel 14:	Veiligheid	9
Artikel 15:	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen.....	10
Artikel 16:	Fusies en reorganisaties.....	11
Artikel 17:	Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden.....	11
Artikel 18:	Schaft.....	12
Artikel 19:	Afwijkende regelingen.....	12
Artikel 20:	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	12
Artikel 21:	Opzeggingstermijn.....	12
Artikel 22:	Einde dienstverband	12
Artikel 23:	Vakantieregeling	13
Artikel 24:	Adv-dagen.....	13
Artikel 25:	Vervallen	14
Artikel 26:	Feestdagen	14
Artikel 27:	Kort verzuim	14
Artikel 28:	Onbetaald verlof.....	15
Artikel 29:	Regelingen voor oudere werknemers.....	16
Artikel 30:	Inkomen	17
Artikel 31:	Vakantietoelage	17
Artikel 32:	Kerstgratificatie	18
Artikel 33:	Betalingen	18
Artikel 34:	Verstrekkings	20
Artikel 35:	Uitkering bij overlijden.....	20
Artikel 36:	Pensioenregelingen	20
Artikel 37:	Pensioenadvies.....	22
Artikel 38:	Arbeidsongeschiktheid.....	22
Artikel 39:	Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	24
Bijlage I:	Technologie-protocol	25
Bijlage II:	Vervoersregelingen.....	27

De ondergetekenden:

I.

HES Bulk Terminal Maasdelta (H.B.T.M.HBTM) B.V., gevestigd te Europoort-Rotterdam,

ter ene zijde

en

II.

a. FNV, gevestigd te Utrecht,

b. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor kantoorpersoneel in dienst van HES Bulk Terminal Maasdelta (H.B.T.M.HBTM) B.V. te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Definities en afkortingen

1. Basismaandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
 2. Schematoeslag : Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
 3. Schemamaandsalaris : Basismaandsalaris plus schematoeslag;
 4. Vast jaarinkomen : 12 basismaandsalarissen vermeerderd met de eventueel van toepassing zijnde schematoeslag, vakantietoeslag en kerstgratificatie;
 5. Werkgever : HES Bulk Terminal Maasdelta (H.B.T.M.) (tot 1 april 2025 European Bulk Services (HBTM) B.V.)
 6. Werknemer : Werknemer werkzaam bij werkgever in een van de in de functielijst genoemde functies;
 7. Werkschema : Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
-
- a. VAB : VakbondsAfdelingBestuur
 - b. BMS : Basismaandsalaris
 - c. CBS : Centraal Bureau voor de Statistiek
 - d. HBTMHBTM : HES Bulk Terminal Maasdelta (H.B.T.M.HBTM) B.V.
 - e. OR : Ondernemingsraad
 - f. SMS : Schemamaandsalaris

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. Gedurende de sluiting van deze cao zijn de individuele arbeidsovereenkomsten (nog steeds) van toepassing. In het geval er een verschil is tussen de individuele arbeidsovereenkomst en de CAO, geldt hetgeen is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. Ook kan de cao worden opgezegd via e-mail, de verzender dient dan een ontvangst en leesbevestiging te vragen en de ontvanger dient deze te beantwoorden.

Artikel 3: Vaststellen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam binnen HBTM in het havengebied van Rotterdam, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze akte en – overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde – alsnog aan deze akte te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

Artikel 4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze akte genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 5: *Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen*

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering is zowel partij genoemd onder I als partijen genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één van de partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.

Artikel 6: *Reorganisatie van partijen*

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtspersoon(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7: *Verplichtingen van de werkgever*

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 3 genoemde.

Het is het streven van HBTM om medewerkers na afloop van het jaarcontract, het tijdelijke contract om te zetten naar een vast dienstverband. HBTM is zich ervan bewust dat dit ten goede komt van de bedrijfsvoering. Deze omzetting is afhankelijk van functioneren van de medewerker en bedrijfsomstandigheden.

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 8: *Verplichtingen van de werknemers*

De ondergetekenden onder II verbinden zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van HBTM voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 3 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

Artikel 9: *Scholing, vorming en voorlichting*

Over de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 zal voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers in de haven door de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom aan de vakorganisaties worden afgedragen.

Artikel 10: *Organisatieverlof*

1. Aan een werknemer, die lid is van één van de werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
 - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.
 - b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, die deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

Artikel 11: *Vakbeweging en onderneming*

- a. HBTM zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bonden; publicaties zullen tevoren ter kennisgeving van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.
In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. Werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
- e. Werkgever zal met ingang van 1 januari 2012 jaarlijks € 25,- per werknemer reserveren voor internationaal vakbondswerk. In overleg met de vakbond kan deze worden ingezet om kaderleden naar een internationale bijeenkomst te laten gaan.

¹ De hoogte van de vergoeding voor 2025 bedraagt € 358,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

Artikel 12: *Opleiding en Ontwikkeling*

Werkgever vindt het ontwikkelen van haar werknemers erg belangrijk en voert een actief beleid om de inzetbaarheid van alle werknemers te blijven ontwikkelen, zowel intern als extern. Dit kan gericht zijn op de huidige functie maar ook op toekomstige functies of functiegebieden. HBTM heeft daarom een jaarlijkse opleidingsbudget waarmee zij haar werknemers “breed” wil en kan ontwikkelen. HBTM zal aandacht aan ontwikkeling, waaronder opleiding en training besteden in evaluatiegesprekken en op allerlei andere manieren, zodat met medewerkers regelmatig gesproken wordt over het verder ontwikkelen. Uiteindelijk is het aan de werknemer en de organisatie samen om te kiezen voor en goedkeuren van een bepaalde opleiding/training.

Werkgever zal met de OR afspraken maken over de invulling en uitvoering van het opleidingsbeleid.

Artikel 13: *Hoofdpijnen sociaal statuut*

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdpijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

- a Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.
- c Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;
 - 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - 4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, hierin dragen werknemer en werkgever een gelijke verantwoordelijkheid. Naast de vereisten die voorkomen in functieprofielen en wettelijke vereisten, zal HBTM zich niet terughoudend zijn in het volledig of gedeeltelijk bijdragen in gevraagde opleidingen. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd. In de volgende CAO zullen hier nadere afspraken over worden gemaakt.
 - 5. Het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een Arbodienst of bedrijfsarts en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbowet.
- e Partijen wijzen discriminatie in welke vorm dan ook af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke

kansen voor iedereen in het arbeidsproces te bevorderen.

Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

Periodiek zal tussen cao-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

- f Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der cao-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en OR een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

- g Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

In overleg met de vakorganisaties en OR bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h Werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 14: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen die mogelijk de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken

Gedurende de looptijd van de cao draagt HBTM € 70,- per werknemer per jaar bij aan Stichting Veilige haven (SVH).

Artikel 15: *Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen*

1. Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal HBTM primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Als andere maatregelen nodig zijn zal HBTM in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.
2. Wanneer in het kader van artikel 15.1, gedurende de looptijd van de cao een reorganisatie noodzakelijk is met als gevolg collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechtersformule (2009, C factor 1,5) als uitgangspunt dienen voor de berekening van de transitievergoeding.
3. Halfjaarlijks zullen aan de OR gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
4. De OR zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
5. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen en ontslag zijn zaken die besproken worden in de OR.

Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.

6. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
7. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben. In overleg met de OR worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

HBTM zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.

8. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
9. HBTM zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.
Partijen bij deze cao verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de cao door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie, alsmede de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdsystemen.

Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen werkgever en vakorganisaties alles doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de

werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.

Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1^e alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

10. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld HBTM te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
11. HBTM zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in lid 7 en 8 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisaties hiertoe uitnodigen.

Artikel 16: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer(s) naar een andere standplaats het gevolg is, de OR en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 17: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bij een voltijd dienstverband is gemiddeld 40 uur per week. Voor collega's in dienst voor 1 januari 2015, niet werkzaam in de TD, geldt als voltijd dienstverband 37,5 uur per week.

Werkroosters

Het aantal uren per werkdag, bij een fulltime dienstverband, is 8 (7,5) uur en per week 40 (37,5) uur. De werktijden kunnen per afdeling 'afwijkend' afgesproken worden, waarbij rekening wordt gehouden met het werk (aanbod), vereiste resultaten, met dienstverbanden en met de wensen en mogelijkheden van jou en jouw collega's, de combinatie werk-privé en met het bedrijfsbelang.

Onder handhaving van de arbeidsduur per dag, is toepassing van variabele arbeidstijden mogelijk met inachtneming van onderstaande regels:

- Het dagdienstvenster is van 07.00 uur tot 19.00 uur van maandag tot en met vrijdag;
- De afdelingen OD&TD moeten in ieder geval voldoende bezet zijn van 07.15 – 16.15 uur ;
- Een middagpauze van een half uur.

Overuren en meeruren

Wanneer het volgens de werkgever redelijkerwijs noodzakelijk is, wordt in goed overleg verwacht van de werknemer overuren en/of meeruren te werken. Voor de werknemer met een fulltime contract, zullen deze overuren betaald worden als overwerkuren. Voor de werknemer met een parttime contract, worden deze uren tot aan de normale arbeidsduur van 40 uur per week worden vergoed als meeruren. Meeruren worden uitbetaald tegen het basis uurloon.

Weekendrooster afdeling Planning

Voor de afdeling Planning geldt dat zij op zaterdag ook bereikbaar dienen te zijn. Dit betekent dat de medewerkers van de afdeling Planning per zes weken een dagdienst werken van 7.15 – 15.30 uur. Hiervoor geldt een toeslag van 5,1%.

Algemeen

1. Iedere werknemer heeft een basislocatie, maar kan, met inachtneming van zijn afgesproken werktijden, op iedere HBTM-terminal te werk worden gesteld.
2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:
Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten.
3. Alle afspraken en bedragen in deze cao zijn voor een parttimer naar rato van toepassing.

Artikel 18: *Schaft*

Er wordt een ½ uur geschaft. De schafttijden worden per afdeling in onderling overleg afgesproken. Hierbij wordt rekening gehouden met de Arbeidstijdenwet.

Artikel 19: *Afwijkende regelingen*

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden zijn toegestaan, indien hierover met de OR overeenstemming is bereikt.

Artikel 20: *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Met werknemers die worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden, vindt er na 6 maanden een evaluatie gesprek plaats waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd. Na 9 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende werknemer wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd.

Uitzondering hierop is dat na 12 maanden het contract nog 1 maal met 6 maanden verlengd kan worden om deze werknemer verder op te kunnen leiden voor een kernfunctie.

Artikel 21: *Opzeggingstermijn*

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal een opzegtermijn van minstens 1 volle kalendermaand in acht moeten worden genomen.

Artikel 22: *Einde dienstverband*

- a. Ongeacht de duur van het dienstverband dient een opzeggingstermijn van minimaal 1 maand in acht te worden genomen.
- b. Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigd, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.

Artikel 23: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per kalenderjaar, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, bij een fulltime dienstverband, ervan uitgaande dat hij een volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest. Indien de periode korter is dan een volledig kalenderjaar dan heeft de werknemer recht op vakantiedagen naar rata. Voor de werknemer, die vóór of op de 15^e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.
3. Van deze dagen kunnen 3 weken achtereen als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als “snipperdagen/-uren”.
4. Het opnemen van “snipperdagen/-uren wordt in overleg vastgesteld tussen werkgever en werknemer.
5. De verjaringstermijn van verlofdagen is 5 jaar.
6. Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen indien dit binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.
7. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemamaandsalaris doorbetaald.
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantie-aanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Voor de werknemer, die vóór de 15^e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

9. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.
10. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

Artikel 24: Adv-dagen

1. De werknemer heeft aanspraak op 7 Adv-dagen per kalenderjaar, bij een fulltime dienstverband, ervan uitgaande dat hij een volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest. Indien de periode korter is dan een volledig kalenderjaar dan heeft de werknemer recht op Adv-dagen naar rata. Voor de werknemer, die vóór of op de 15^e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de Adv-dagen.
2. Het opnemen van Adv-dagen kan in uren, met een minimum van 1 uur per keer en worden in overleg vastgesteld tussen werkgever en werknemer.
3. Adv-dagen gelden enkel in het kalenderjaar van toekenning. Niet opgenomen dagen komen te

vervallen.

4. Het geldende schemamaandsalaris wordt doorbetaald gedurende een Adv-dag.

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden niet genoten Adv-dagen in geld verstrekt.

Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de Adv-dagen.

5. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten Adv-dagen verrekenen met het salaris.

Artikel 25: Vervallen

Artikel 26: Feestdagen

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; 1x per 5 jaar, ingaande 1990).

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

Artikel 27: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de in het rooster vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris verleend:

- | | |
|------------|--|
| 1 dag bij | <ul style="list-style-type: none">- ondertrouw van de werknemer;- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag.- Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van zijn/haar grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;- verhuizing (maximaal 1x per jaar). |
| 1 dag voor | <ul style="list-style-type: none">- het afleggen van een vak-examen voor een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is. |

- 2 dagen bij - huwelijk van de werknemer;
 - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.
- 4 dagen bij - overlijden van haar partner of één van haar/zijn inwonende kinderen;
 - overlijden van één van zijn/haar (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

1. Werknemer heeft recht op eenmaal het aantal werkuren per week. Deze kunnen na eigen inzicht opgenomen worden, maar binnen 4 weken na de geboorte van het kind. De uren worden volledig doorbetaald.
2. Per 1 juli 2020 kan een werknemer maximaal 5 keer het aantal werkuren per week opnemen als aanvullend geboorteverlof. De week geboorteverlof dient eerst opgenomen te zijn en het aanvullende geboorteverlof dient binnen 6 maanden na de geboorte van het kind te zijn opgenomen. Gedurende deze periode krijgt werknemer een uitkering van het UWV. Deze uitkering zal aangevraagd worden door werkgever.
3. Binnen HBTM word gehandeld conform de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Onder meer bij geboorte van een kind, calamiteiten en zorgverlof.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van het schemamaandsalaris.

Verplichting voortkomend uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen zijn voor eigen rekening.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 28: *Onbetaald verlof*

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
- b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode tot maximaal één maand worden aangevraagd.

Artikel 29: Regelingen voor oudere werknemers

Artikel 29.a Leeftijdsdagen

Werknemer heeft vanaf de leeftijd 50 jaar recht op leeftijdsdagen. Met ingang van 1 januari 2025 gelden de volgende leeftijdsdagen:

Leeftijd	Leeftijdsdagen per jaar
50 en 51	2
52	3
53 en 54	5
55 en 56	6
57 en 58	7
59 en 60	8
61 tot aow	3+15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen pro rata lager vastgesteld.

De leeftijdsdagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de 15 leeftijdsdagen vanaf 61 jaar, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis-respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd. De overige 3 zijn tegen volledige loondoorbetaling.

a.

Artikel 29.b Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 1 jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 12 maanden (80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw).

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1960 tot en met 1979 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTM voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Maximaal 12 maanden voor AOW-leeftijd
Tijdsduur	Maximaal 1 jaar (12 maanden)
Werktijd	80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw/ pensioenpremie/ premie verdeling	- 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling - 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, leeftijdsdagen	80% van het verlof, ADV en leeftijdsdagen direct voorafgaand aan de regeling

Leeftijdsdagen (90%)	Vervallen bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet.

* De medewerkers die aangemeld zijn bij stichting Bunar in het verleden (voldeden aan criteria in dienst op 1 feb 2013 en geboren na 1959) kunnen in tegenstelling tot hetgeen hierboven staat max 3 jaar gebruik maken van de SFR (80-90-100 regeling).

Artikel 30: Inkomen

Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari (peildatum 31 oktober voorafgaand) en 1 juli (peildatum 30 april voorafgaand) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, reeks 2006). Bij toekomstige overgangen naar een nieuwe reeks zal deze steeds per 1 juli van kracht worden.

Wanneer de aanpassing negatief is zal deze niet worden toegepast en in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

De lonen worden gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2025 tot en met 31 december 2026) als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2025: 1,50%
- per 1 januari 2026: 1,50%

Artikel 31: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april
3. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rata van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor

de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.

4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
5. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rata van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 32: Kerstgratificatie

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris kerstgratificatie, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De kerstgratificatie waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand december.
3. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de kerstgratificatie naar rata van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.
4. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan kerstgratificatie naar rata van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 33: Betalingen

1. Bindende salarissen
Partijen werken er naartoe, conform WOR dan wel ander overleg, dat er een functie- en salarisgebouw gerealiseerd wordt. Zodra er overeenstemming is, dan wordt dit weergegeven in de betreffende bijlage, waarbij de genoemde salarissen bindend zijn, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.
2. Vergoeding EHBO-diploma, BHV en certificaat Persluchtmasker
Werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, of van een geldig certificaat persluchtmasker ontvangen hiervoor met ingang van 1 januari 2025 een vergoeding volgens de volgende tabel:

- EHBO	€28,68 bruto per maand
- BHV	€14,34 bruto per maand
- Pers	€28,68 bruto per maand

De vergoeding wordt overeenkomstig artikel 30 geïndexeerd.

Werknemers in het bezit van een geldig BHV én EHBO diploma en die de daaraan verbonden herhalingslessen volgen ontvangen anderhalf keer de EHBO vergoeding. Heeft een werknemer alleen een BHV diploma dan is de vergoeding gelijk aan een halve EHBO vergoeding.

3. Salarisbetaling en feestdagen

- a. De betaling voor in artikel 26 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
- b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.

4. Overwerkbetaling en consignatie

4.1 Overwerk

De vergoeding van overwerk, in tijd of geld, is van toepassing voor HBTM Kantoorpersoneel, niet voor leidinggevend, tot een salaris van € 5.386,00 (op basis van 37,5 uur per week of € 5.745 op basis van 40 uur per week) bruto per maand per 1 januari 2025.

Overwerk vindt alleen plaats in opdracht van de leidinggevende.

Overwerk is van toepassing als de normale dagelijkse arbeidsduur, in principe 7,5 uur of 8 uur, met meer dan een half uur wordt overschreden.

De vergoeding wordt berekend inclusief dit eerste halfuur, het aantal overuren wordt per week afgerond op 15 minuten.

Voor deeltijdwerkers wordt alleen de tijd boven de 7,5 uur/8 uur per dag als overwerkuren beschouwd.

De overwerkvergoeding bedraagt:

- | | |
|---|-------|
| • Maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur | 30% |
| • Zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur | 50% |
| • Zondag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur | 100%. |

De directie kan individuele medewerkers uitzonderen van deze regeling.

N.B.

Voor medewerkers die niet voor overwerkvergoeding in aanmerking komen geldt dat in geval van langdurig, excessief overwerk sprake is, e.e.a. ter beoordeling van de directie en op voorstel van de leidinggevende, van geval tot geval achteraf en jaarlijks zal worden bekeken of hiervoor een eenmalige extra uitkering kan worden toegekend.

4.2 Consignatie

Deze regeling is slechts van toepassing voor HBTM Kantoorpersoneel die onder de overwerkregeling vallen.

Wanneer tijdens de consignatietijd overwerk wordt verricht, wordt de consignatievergoeding op de te betalen uren in mindering gebracht.

De vergoeding bedraagt:

- | | |
|--|----------------|
| • Vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 17.00 uur | € 23,00 bruto |
| • Zaterdag 17.00 uur tot maandag 07.30 uur | € 41,00 bruto |
| • Feestdagen | € 34,00 bruto. |

N.B.

Voor medewerkers die niet voor vergoeding van overwerk in aanmerking komen, wordt het beschikbaar zijn, zo mogelijk volgens rooster, geacht inherent te zijn aan de betreffende functie. Hiervoor is geen vergoeding verschuldigd.

5. Jubileum uitkering

Werknemer ontvangt bij de volgende dienstjubilea een jubileumuitkering ²:

- bij een 12,5 jarig dienstjubileum 0,25 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 25 jarig dienstjubileum 1,5 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 40 jarig dienstjubileum 2 maal het bruto basismaandsalaris

Voor zover dit fiscaal is toegestaan wordt de uitkering netto uitgekeerd.

6. Vakbondscontributie

De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn, is dat ook akkoord.

7. WGA gedifferentieerde premie

Werkgever neemt de gedifferentieerde WGA premie volledig voor haar rekening.

Artikel 34: Verstrekingen

Jaarlijks wordt aan de werknemers werkkleding verstrekt. Bovendien zullen aan de werknemers naar behoefte veiligheidsschoenen worden verstrekt.

In het Personeelshandboek van werkgever is het beleid ter zake van pakketsamenstelling per functie, verstreking en van het dragen c.q. gebruik van de werkkleding nader uitgewerkt.

Artikel 35: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden een uitkering ineens verstrekt van driemaal zijn schemamaandsalaris.

Onder nabestaanden worden verstaan:

- a. De echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nabestaanden krachtens de ZW, of de AAW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 36: Pensioenregelingen

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een collectieve pensioenregeling toegezegd.

De volledige pensioenregeling maakt deel uit van de cao, cao-partijen hebben er voor gekozen om alleen de belangrijkste kenmerken van deze regeling in de cao te omschrijven. De volledige regeling is in een pensioenreglement en addenda omschreven. De uitvoerder van deze regeling is Aegon en is beschreven in 'Pensioenreglement Regeling A European Bulk Services (HBTM) B.V.

² Werknemer die vervroegd pensioneert en bij doorwerken tot AOW leeftijd zijn 25 of 40 jaar jubileum gehaald zou hebben krijgt de uitkering naar rato.

van Aegon Cappital'. Behoudens hetgeen is toegezegd over de hoogte van de eigen bijdrage zijn de reglementen en de addenda leidend.

De belangrijkste kenmerken van de beschikbare premieregeling

- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris, minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2025 is € 137.800,-. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de zogenaamde contractloonontwikkelingsfactor.
- De franchise is gelijk aan de wettelijke minimum franchise (100/75 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag). In 2025 is de franchise € 18.475,-ni.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met werkgever.
- Het risico-partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 1,16% van de laatste pensioengrondslag per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998;
- Het risico-wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde risico-partnerpensioen.

A-regeling

- Deelnemers zijn alle werknemers.
- De leeftijdsafhankelijke beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 97,84% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie
van 20 tot 25 jaar	7,83%
van 25 tot 30 jaar	9,10%
van 30 tot 35 jaar	10,57%
van 35 tot 40 jaar	12,23%
van 40 tot 45 jaar	14,28%
van 45 tot 50 jaar	16,63%
van 50 tot 55 jaar	19,37%
van 55 tot 60 jaar	22,80%
van 60 tot 65 jaar	27,10%
van 65 tot 68 jaar	31,41%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,2% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Het overige gedeelte van de in te leggen netto premie, alsmede de risicopremies en kosten, zijn voor rekening van de werkgever.
Bij het bepalen van de 'afgeleide' pensioengrondslag wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 19.975,-).

Diverse werknemers hebben in het verleden gebruik gemaakt van de SVBPVH regeling (Stichting Vermogensbeheer Belangenbehartiging Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven).HBTM gaat inventariseren hoe we dit zo goed mogelijk kunnen aanwenden.

Artikel 37: Pensioenadvies

Werkgever biedt werknemers, vanaf leeftijd 60, de gelegenheid om inzicht te krijgen in zijn/haar te verwachten pensioen. Hiervoor is een overeenkomst gesloten met een pensioenadviseur, in 2022 is dit AON, die op een tweetal momenten de werknemer inzicht kan geven in zijn/haar te verwachten pensioen:

- a. berekening(en) te verwachten pensioen op de gewenste pensioendatum of om inzicht te krijgen of eerder stoppen tot de mogelijkheden behoort;
- b. berekening van het te verwachten pensioen op de definitieve pensioendatum, inclusief begeleiding pensioeningang.

De start voor een adviesgesprek is een aanmelding bij de afdeling HR. De waarde van het traject is € 1.300,-, mochten er meerdere gesprekken nodig zijn die buiten het budget vallen, dan treden werknemer en werkgever in overleg om te bepalen wie de extra kosten voor zijn rekening neemt.

Artikel 38: Arbeidsongeschiktheid

1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de werknemer handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door werknemer tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 15

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de werknemer zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dat moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de werknemer, na afronding van zijn re-integratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende werknemer werkzaam is. Het maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten HBTM

Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan werknemer wordt

aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

5) Maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van werknemer die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie³, lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt werknemer een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de werknemer verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de werknemer heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen.

Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de werknemer is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

Schema B

Duur Arbeidsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande is een percentage van het oorspronkelijke bruto maandinkomen.
van week 105 t/m 156	80%	tot maximaal 10%
van week 157 t/m 208	80%	tot maximaal 10%
van week 209 t/m 260	75%	tot maximaal 5%
van week 261 t/m 312	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers geldt het volgende:

Indien na afloop van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stopzetten, indien de betreffende werknemer de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en een reïntegratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende werknemer horen. Argumenten van de werknemer zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle werknemers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de werknemers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van werknemer als van de werkgever. Werkgever en werknemer verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratie-traject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

Artikel 39: *Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid*

Het dienstverband met de werknemer, die één jaar ziekengeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan.

Indien ook deze laatste periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

Namens partij genoemd onder I,
HES Bulk Terminal Maasdelta (HBTM)
B.V.

Directeur

Namens partij genoemd onder IIa
FNV

Bestuurder

Namens partij genoemd onder IIb
CNV Vakmensen.nl

Bestuurder

Bijlage I: Technologie-protocol

1. Dit protocol is van toepassing op alle investeringen die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid.
2. Voordat HBTM een definitief besluit neemt over het doen van investeringen, zal hierover overleg plaatsvinden met vakorganisaties en OR.
In dit overleg wordt door HBTM alle informatie die voor de beeldvorming noodzakelijk is verstrekt.
Dit kan zijn:
 - De kosten-baten analyse van het betreffende project;
 - De gevolgen voor de werkwijze, planning en loscapaciteit van HBTM;
 - De werkgelegenheidsconsequenties;
 - De arbeidsomstandigheden;
 - De tijdsplanning;
 - Het bureau wat verantwoordelijk zal zijn voor de engineering;
 - Eventuele onderzoeken die verricht zullen worden;
 - De personen die geraadpleegd zullen worden zowel binnen als buiten de onderneming.
3. De vakorganisaties hebben het recht in dit overleg aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren te brengen.
4. HBTM zal eerst een voorontwerp van het project maken, teneinde een beeld te krijgen van de organisatorische en technisch/operationele haalbaarheid daarvan.
In een zo vroeg mogelijk stadium van het voorontwerp zal ten behoeve van de verdere uitwerking van het ontwerp overleg worden gevoerd met mensen die in hun werksituatie direct of indirect met het project te maken hebben c.q. krijgen.
Dit overleg zal een aantal malen plaatsvinden, zodat betrokkenen de gelegenheid hebben om te praten zowel over de huidige situatie, als ook over de nieuwe situatie en zo hun invloed kunnen laten gelden op het ontwerp.
Ook de werknemers van de TD, belast met het uitvoeren van het onderhoud worden bij dit overleg betrokken.
5. In de ontwerpfase zal tevens onderzoek gedaan worden naar de volgende aspecten van de investering;
 - ergonomie;
 - veiligheid;
 - geluidsbelasting;
 - stofbelasting;
 - trillingsbelasting;dan wel andere voor bedienend personeel belastende factoren.

De resultaten van deze onderzoeken zullen ingebracht worden in het overleg genoemd bij artikel 4.
De resultaten van deze onderzoeken zijn voor alle betrokkenen openbaar.
6. Gedurende het project zal HBTM vakorganisaties en OR regelmatig informeren over de voortgang daarvan. Daarbij zullen alle relevante gegevens worden verstrekt.
7. Over het definitieve ontwerp zal opnieuw overleg met vakorganisaties en OR plaatsvinden. Daarbij komen o.a. definitieve specificaties en performance criteria aan de orde.

8. Vervolgens kan begonnen worden met de bouw en installatie en het proefdraaien. Als partijen tot de conclusie zijn gekomen dat de nieuwe installatie bewezen heeft te kunnen draaien als gepland in het definitieve ontwerp, met betrekking tot:

- de capaciteit;
- de bemanning;
- de veiligheidseisen;
- de arbeidsomstandigheden;
- lawaai-belasting;
- stofbelasting;
- trillingsbelasting;

dan wel andere bij artikel 7 aangegeven performance criteria, kan er begonnen worden met het doorvoeren van de gevolgen voor de werknemers.

Pas op dat moment kan - indien van toepassing - de omvang van de ploeg aan de nieuwe situatie worden aangepast.

9. Het definitieve ontwerp, zoals vermeld in artikel 7, zal gelden als het voorgenomen besluit in de zin van artikel 25, lid 1 WOR.
10. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten die de OR krachtens het bepaalde in de WOR heeft.

Bijlage II: Vervoersregelingen

Wijzigingen in het vervoer zullen worden besproken in een paritair samengestelde Vervoerscommissie. Deze Vervoerscommissie kan op enig moment besluiten het maken van afspraken over de vervoersregeling te verschuiven naar het overleg tussen directie en ondernemingsraad.

Onderhandelingsresultaat cao Kantoor HBTM 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Cao partijen hebben een onderhandelingsresultaat voor de cao Kantoor HBTM (voorheen EBS). Het volgende is afgesproken:

1. Looptijd

Partijen zijn een cao met een looptijd van 24 maanden overeengekomen: ingaande op 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. APC en Loonsverhoging

De automatische prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet.

De lonen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2025: 1,50%
- per 1 januari 2026: 1,50%

3. Regelingen oudere werknemers

Cao partijen hebben afspraken gemaakt over een samenhangend ouderenbeleid. De verschillende onderdelen zullen in 1 artikel in de cao worden samengebracht. Het ouderenbeleid bestaat, in het kort, uit de volgende onderdelen:

Leeftijdsdagen

Met ingang van 1 januari 2025 gelden de volgende leeftijdsdagen:

Leeftijd	Leeftijdsdagen per jaar
50 en 51	2
52	3
53 en 54	5
55 en 56	6
57 en 58	7
59 en 60	8
61 tot aow	3+ 15

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata berekend worden. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen pro rata lager vastgesteld.

De leeftijdsdagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemer vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over de 15 leeftijdsdagen vanaf 61 jaar, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis-respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. Over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd. De overige 3 zijn tegen volledige loondoorbetaling.

Door dit nieuwe artikel vervallen per 1 januari 2025 de bestaande artikelen 25 (extra vakantie bij langdurig dienstverband of leeftijd), 29 (levensfase dagen) en treedt dit nieuwe artikel hiervoor in de plaats.

Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 1 jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 12 maanden (80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw).

Uitwerking zoals opgenomen in bijlage I.

De medewerkers die aangemeld zijn bij stichting Bunar in het verleden (voldeden aan criteria in dienst op 1 feb 2013 en geboren na 1959) kunnen in tegenstelling tot hetgeen hierboven staat max 3 jaar gebruik maken van de SFR (80-90-100 regeling).

4. Opleiding en ontwikkeling

Cao partijen constateren dat wend en weerbaarheid onderdeel moet zijn van het opleidings- en ontwikkelingsbeleid en hebben besloten de huidige tekst van artikel 12 te vervangen door:

“Artikel 12 Opleiding en ontwikkeling

Werkgever vindt het ontwikkelen van haar werknemers erg belangrijk en voert een actief beleid om de inzetbaarheid van alle werknemers te blijven ontwikkelen, zowel intern als extern. Dit kan gericht zijn op de huidige functie maar ook op toekomstige functies of functiegebieden. HBTM heeft daarom een jaarlijkse opleidingsbudget waarmee zij haar werknemers “breed” wil en kan ontwikkelen. HBTM zal aandacht aan ontwikkeling, waaronder opleiding en training besteden in evaluatiegesprekken en op allerlei andere manieren, zodat met medewerkers regelmatig gesproken wordt over het verder ontwikkelen. Uiteindelijk is het aan de werknemer en de organisatie samen om te kiezen voor en goedkeuren van een bepaalde opleiding/training.

Werkgever zal met de OR afspraken maken over de invulling en uitvoering van het opleidingsbeleid.”

5. Functiehuis

Partijen hebben afgesproken dat er gedurende de looptijd van de CAO in overleg met de OR voor de functies vallend onder deze Kantoor CAO functieprofielen worden opgesteld. De Orba systematiek zal hier het uitgangspunt voor zijn.

Doel is om vanuit de wegingen van de functieprofielen salarisschalen op te zetten.

Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d. 1 juli 2025,

Namens,

HBTM

FNV (Sector Havens)

CNV Vakmensen

Bijlage I

Artikel 39 Senioren Fit Regeling (SFR)

Werknemer van geboortejaren 1960-1979 kan vanaf 1* jaar voor de AOW datum gebruik maken van de senioren fit regeling voor maximaal 12 maanden.

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1960 tot en met 1979 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTM voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Maximaal 12 maanden voor AOW-leeftijd
Tijdsduur	Maximaal 1 jaar (12 maanden)
Werktijd	80% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	90% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw/ pensioenpremie/ premie verdeling	- 100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling - 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, leeftijdsdagen	80% van het verlof, ADV en leeftijdsdagen direct voorafgaand aan de regeling
Leeftijdsdagen (90%)	Vervallen bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 80% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet.

* De medewerkers die aangemeld zijn bij stichting Bunar in het verleden (voldeden aan criteria in dienst op 1 feb 2013 en geboren na 1959) kunnen in tegenstelling tot hetgeen hierboven staat max 3 jaar gebruik maken van de SFR (80-90-100 regeling).