

CAO HBTA

1 januari 2025 t/m 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
Hoofdstuk I DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	6
Artikel 1 Definities	6
Artikel 2 Duur, wijziging, verlenging en beëindiging van deze cao	7
Artikel 3 Standaard cao	7
Artikel 4 Vaststelling, aanvullingen en wijziging van de arbeidsvoorwaarden	7
Artikel 5 Wijziging van de cao wegens buitengewone veranderingen	8
Artikel 6 Reorganisatie van partijen	8
Artikel 7 Redactiecommissie	8
Artikel 8 Minnelijke oplossing van geschillen	9
Artikel 9 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden	9
Hoofdstuk II VAKBOND EN ONDERNEMING	10
Artikel 10 Werknemersorganisatie en onderneming	10
Artikel 11 Organisatieverlof	10
Hoofdstuk III SOCIAAL BELEID EN VEILIGHEID	11
Artikel 12 Sociaal Beleid	11
Artikel 13 Veiligheid	13
Hoofdstuk IV DE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
Artikel 14 Arbeidsovereenkomst	14
Artikel 15 Inhuur op operationele functies	14
Artikel 16 Einde dienstverband	14
Hoofdstuk V ARBEIDSTIJDEN EN ROOSTERS	15
Artikel 17 Draaiend overnemen	15
Artikel 18 Arbeidsduur en dienstrooster	15
Artikel 19 Arbeid voorafgaand aan een feestdag	17
Artikel 20 Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is	17
Artikel 21 Arbeidsduurverkorting	18
Artikel 22 Vakantie en verlof	18
Artikel 23 Extra vakantie op grond van duur dienstverband en leeftijd	20
Artikel 24 Levensfase dagen	20
Artikel 25 Bijzonder verlof en kort verzuim	20
Artikel 26 Onbetaald verlof	22
Artikel 27 Feestdagen	22
Artikel 28 Rusttijden	22

Hoofdstuk VI	SALARISSEN EN TOESLAGEN	23
Artikel 29	Uitgangspunt voor de salarisbetaling	23
Artikel 30	Salarissen en toeslag voor werknemers jonger dan 21 jaar	23
Artikel 31	Salarisbetaling feestdagen	23
Artikel 32	Prijsindexatie en loonontwikkeling	23
Artikel 33	Vakantietoelage	24
Artikel 34	Toelage ploegendiensten (niet van toepassing voor kantoorpersoneel)	24
Artikel 35	Toelage werken op stroom en buiten de standplaats	25
Artikel 36	Afbouwregeling schematoelage	25
Artikel 37	Overwerktoelagen	26
Artikel 38	Waarnemingstoelage	28
Artikel 39	Toelage instructie	28
Artikel 40	Vergoeding Bedrijfshulpverlening	28
Artikel 41	Koude toelage	28
Hoofdstuk VII	VERGOEDINGEN EN VERSTREKKINGEN	29
Artikel 42	Reiskostenvergoeding	29
Artikel 43	Basis ziektekostenverzekering	29
Artikel 44	Werkkleding en Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM)	29
Hoofdstuk VIII	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	30
Artikel 45	Loondoorbetaling bij ziekte	30
Artikel 46	Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziekte dag	31
Artikel 47	Overlijdensuitkering	31
Hoofdstuk IX	COLLECTIEVE VOORZIENINGEN	31
Artikel 48	Pensioen	31
Artikel 49	Collectieve verzekeringen	32
Artikel 50	Anw-hiaatverzekering	32
Artikel 51	Collectieve studiekostenregeling	33
Artikel 52	Jubileum	33
Hoofdstuk X	SOCIALE VOORZIENINGEN	33
Artikel 53	Ontzietmaatregelen oudere medewerkers	33
Artikel 54	Senioren fit regeling	33
Artikel 55	Seniorenfit Kantoorpersoneel (voormalige OBA kantoor medewerkers)	33
Artikel 56	Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)	33
Bijlage I	Functiegebouw	36
Bijlage II	Salarisgebouw	46

Bijlage III	Relatie standaard arbeidsduur, werkweek, roostervrije/ adv dagen en schematoeslagen	52
Bijlage IV	Technologie overeenkomst.....	53
Bijlage V	Hoofdpijnen akkoord	55
Bijlage VI	Sociaal plan OBA en IGMA.....	58
Bijlage VII	Wettelijke normen voor arbeid en rusttijden	84
Bijlage VIII	Seniorenhaven fitregeling OBA	87
Bijlage IX	Seniorenhaven fitregeling IGMA	89
Bijlage X	Levensfasedagen OBA	92
Bijlage XI	Levensfasedagen IGMA	93
Bijlage XII	Voorzieningen oudere werknemers OBA	94
Bijlage XIII	Voorzieningen oudere werknemers IGMA	95
Bijlage XIV	Onderhandelingsresultaat CAO HBTA 2025	96
Bijlage XV	Rekenmodel ESMW - Zwaar werk Droge Bulk.....	97

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst van HBTA (HBTA-cao) is tot stand gekomen in nauwe samenspraak met cao-partijen en omvat een arbeidsvoorwaardenpakket op basis van de OBA- en de IGMA-cao.

Met ingang van 1 januari 2025 gelden de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in deze cao en deze treden per deze datum dan ook in de plaats van de bepalingen in de OBA- en IGMA-cao.

Een aantal arbeidsvoorwaarden uit de OBA- en de IGMA-cao zijn geen onderdeel geworden van de HBTA-cao, zoals de overgangsregelingen voor levensfase dagen. Deze overgangsregelingen zijn als bijlage toegevoegd aan deze HBTA-cao.

Cao partijen zijn zorgvuldig te werk gegaan. Desondanks kan het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, op individueel niveau, onvoorziene of onbedoelde gevolgen hebben.

Hardheidsclausule: voor de gevallen waarin toepassing van de cao zou leiden tot onredelijke/ onbillijke situaties, zullen cao-partijen overleg hebben om zo tot een aanvaardbare oplossing te komen. Als uitgangspunt hierbij wordt deze cao gehanteerd én de huidige medewerkers mogen er (objectief) niet op achteruit gaan. Bij de beoordeling van deze situaties worden de uitkomsten van werkgroepen meegenomen.

Indien de werknemer als gevolg van het overleg van cao partijen een persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan wordt deze toeslag geïndexeerd met de APC en de initiële verhogingen die in de cao, en komende cao's worden afgesproken (warme toeslag).

Hoofdstuk I

DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Definities

Werkgever:	HES Bulkterminal Amsterdam B.V. (HBTA)
Werknemersorganisaties:	FNV (FNV Havens) en CNV
Partijen:	Werkgever en Werknemersorganisaties
Cao:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Ondernemingsraad:	Hierna te noemen OR, zoals omschreven in de Wet op de Ondernemingsraden
Werknemer:	Persoon met een arbeidsovereenkomst met werkgever waarop deze cao van toepassing is
Kantoorpersoneel:	Werknemers vallend onder de kantoororganisatie van de werkgever en niet deel uitmakend van directie of management
Technisch personeel:	Werknemers, die werkzaam zijn in de onderhouds- en reparatie-afdelingen
Maand:	Kalendermaand
Basismaandsalaris:	Het overeengekomen vastgestelde salaris per maand, exclusief de schematoeslag
Schematoeslag:	Bruto toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema
Schemamaandsalaris:	Het hierboven omschreven basismaand-salaris, vermeerderd met de schema-toeslag
Standplaats:	De locatie waar werknemer normaliter te werk gesteld is (Westhaven, Vlothaven, Amerikahaven). Kan halfjaarlijks door werkgever gewijzigd worden.
Werkschema:	Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijndeling
Semi-continudienst/ Dagdienst:	Al hetgeen in deze cao genoemd en benoemd is met de aanduiding semi-continu- of dagdienst geldt voor het operationeel personeel en de technische dienst, tenzij anders vermeld
Partner:	De echtgenoot of de geregistreerde partner van werknemer, of de partner met wie werknemer een samenlevingsovereenkomst heeft of gedurende tenminste een half jaar samenleeft op eenzelfde adres.

Arbeid in het
machinaal bedrijf:

Alle werkzaamheden die verband houden met het laden en/of lossen van bulk- en stukgoed met laadbruggen, drijfkranen en transporteurs, voor zover de beide eerstgenoemde installaties voorzien zijn van grijpers of andere mechanische hulpmiddelen om goederen te lossen en/of te laden, alsmede alle werkzaamheden die worden verricht op de terreinen waar laadbruggen e.d. zijn opgesteld, en welke, direct of indirect, hiermee verband houden. Indien een lading is gelost en restanten met bakken of dergelijke worden opgeruimd, geschiedt dit eveneens volgens de arbeidsindeling en salarisbetaling van het machinaal bedrijf.

Artikel 2 Duur, wijziging, verlenging en beëindiging van deze cao

Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

De overeenkomst kan door werkgever en vakbonden tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven en via een e-mail met ontvangstbevestiging aan de wederpartij.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd totdat deze wordt opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 3 Standaard cao

Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit nadrukkelijk in de cao is vermeld.

Artikel 3a Afwijkende regelingen

Voor noodzakelijke werkzaamheden bij aankomst en/of vertrek van schepen ten aanzien van snel aan bederf onderhevige ladingen e.d. zijn afwijkende regelingen toegestaan. Voorts zal in bijzondere gevallen van de in deze cao vastgestelde bepalingen kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 4 Vaststelling, aanvullingen en wijziging van de arbeidsvoorwaarden

- a. De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van de onderneming zijn vastgesteld, zoals omschreven in deze cao en de aangehechte gewaarmerkte bijlagen.
- b. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de cao tussen partijen mochten worden overeengekomen, deel zullen uitmaken van deze cao.

- c. Tussentijdse wijzigingen of aanvullingen van de arbeidsvoorwaarden in deze cao als gevolg van gezamenlijk overleg en overeenstemming, worden onderdeel van deze cao en als gewaarmerkte bijlage aan de cao toegevoegd.
- d. Werkgever en vakbonden zullen gedurende de duur van deze cao geen actie voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in dit artikel omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5 Wijziging van de cao wegens buitengewone veranderingen

Werkgever en vakbonden kunnen tijdens de looptijd van de cao-wijzigingen voorstellen in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon - en prijspolitiek van de overheid. Eventuele, voor te stellen wijzigingen moeten voortvloeien uit bovengenoemde veranderingen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief of e-mail met ontvangstbevestiging, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand, na indiening van deze voorstellen, tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de cao met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen.

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen. De hieruit eventueel voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen zullen eveneens deel uitmaken van deze cao.

Artikel 6 Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren partijen dit 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) welke daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij (zal) zullen worden aangewezen.

Artikel 7 Redactiecommissie

Na het afsluiten van de cao zal een paritaire redactiecommissie voorstel doen voor een aangepaste cao-tekst. Partijen gaan ervan uit dat de aanpassingen ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

Artikel 8 Minnelijke oplossing van geschillen

1. Als een verplichting uit deze overeenkomst volgens één van de betrokken partijen niet (juist) is nagekomen of verkeerd is uitgelegd, zal deze (klagende) partij de wederpartij tegen wie de klacht is gericht hierover binnen een maand informeren.
2. Wordt de wederpartij niet binnen een maand geïnformeerd dan zal er geen klacht of vordering meer worden ingediend door de klagende partij.
3. Partijen gaan vervolgens met elkaar in overleg om tot een minnelijke oplossing te komen die vervolgens nagekomen dient te worden.
4. Als partijen niet tot een gezamenlijke oplossing komen dan kan het geschil worden voorgelegd aan de rechter.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. Werkgeversbijdrage

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers afdragen aan de werknemersorganisatie.

De bijdrage zal uitsluitend besteed worden voor scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, inclusief het vier jaarlijks havencongres voor de werknemers die onder deze cao vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven in de sector havens.

2. Oriëntatie op werkprocessen

Werkgever stelt elk kalenderjaar € 25,- per werknemer beschikbaar als bedrijfsgebonden budget om kaderleden in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op voor HBTA-situatie relevante werkmethoden. Als er een cumulatief saldo beschikbaar is van €10.000,- is geen verdere bijdrage verschuldigd.

3. Stichting Veilige Haven

Werkgever stelt jaarlijks €100,- per medewerker beschikbaar voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH) en zal deze bijdrage beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven voor zover en voor zolang SVH aanvullende financiering nodig heeft.

4. Fiscale behandeling vakbondscontributie

Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met hun brutosalaris. Een en ander voor zover en zolang dit binnen de fiscale regelingen wordt is toegestaan.

5. Wend- en weerbaarheidsbudget

- Werkgever stelt elk kalenderjaar een budget van € 95.000,- beschikbaar voor wend- en weerbaarheid. Mocht van enige kalenderjaar er een rest bedrag zijn dan zal daarvan maximaal € 14.000,- mee gaan naar het volgende kalenderjaar als extra inleg.
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen gedurende het kalenderjaar gebruik maken van het budget om hun wend- en

weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, talenkennis, zelfanalyse, gespreks- en andere vaardigheden.

- De afweging tot het volgen van opleidingen zal door werknemer gemaakt worden in overleg met HR. Budget verzoek wordt door HR ter goedkeuring voorgelegd aan de W&W-commissie. Deze commissie bestaat uit twee leden aan te wijzen door werkgever en twee leden aan te wijzen door de vakbonden.

Hoofdstuk II VAKBOND EN ONDERNEMING

Artikel 10 Werknemersorganisatie en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bond 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 werknemersorganisatie.
2. Aan vakbondsbestuurders zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de vakbonden; publicaties zullen van tevoren ter kennis 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 plaatshebben.
1. In het 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.
4. De werkgever is bereid de vakbondsbestuurder 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), bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam is (zijn).

Artikel 11 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van één van de werknemersorganisaties waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal, met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
 - a. Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. Het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisatie georganiseerde cursussen.

Onder salaris wordt verstaan het (schema)salaris dat betrokkene op een werkdag binnen de arbeidsweek zou hebben ontvangen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:

- a. Het totale aantal organisatieverlofdagen wordt vastgesteld op 20 werkdagen per kalenderjaar.
- b. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per georganiseerde werknemer per jaar worden opgenomen zolang het totaal van 20 werkdagen niet wordt overschreden.

In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.

- c. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen. Deze organisatie bekostigt dit uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek. De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2025: € 358.

Hoofdstuk III SOCIAAL BELEID EN VEILIGHEID

Artikel 12 Sociaal Beleid

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

1. 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. Bij inkrimping van de organisatie met ten minste twee medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, is de transitievergoeding € 6.180,00 bruto per dienstjaar. De transitievergoeding wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijkse conform APC-regeling in artikel 32 geïndexeerd en bedraagt per 1 januari 2025 € 6.213,37.
2. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.
3. De samenhang der dingen binnen de organisatie (zoals taken, werkzaamheden, regels, afdelingen) zal aantoonbaar worden gemaakt. Gedeelde waarden voor eenieder.
4. 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.
5. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin:
 - Mondige, goed opgeleide en zelfstandig functionerende medewerkers graag willen werken;

- Eenieder zijn taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en plichten kent en hanteert;
 - De medewerkers de gelegenheid hebben hun arbeidskracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf;
 - De medewerkers zich bewust zijn dat een open benadering en uitvoering van werkzaamheden noodzakelijk zijn, omdat er in een steeds veranderende omgeving hogere en andere eisen aan de organisatie worden gesteld;
 - Helderheid in optreden over waardering of afwijzing van de uitvoering van taken plaatsvindt;
 - De leidinggevenden en medewerkers zich moeten inzetten om elkaar te inspireren, motiveren en initiatieven te laten ontplooiën;
 - Continu aandacht is voor begeleiden en coachen.
6. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
- a. Het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - b. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - c. Het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van (wettelijke) erkende vakopleidingen;
 - d. Het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.
7. De 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 en deze integratie geschiedt met respect voor de eigen culturele achtergrond.

8. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings-, en loopbaanbegeleiding beleid van de werkgever.

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

9. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De klachtenprocedure en afhandeling is vastgelegd en te vinden op de HBTA app, bij de interne vertrouwenspersoon en de afdeling HR. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- Onafhankelijkheid van de beoordelaars van de klachten;
 - Betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - Het zo mogelijk aanwijzen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.
10. De 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. Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad deze doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
 11. Daar waar organisatorisch mogelijk zal werkgever meewerken aan verzoeken tot werken in deeltijd. Een en ander in overeenstemming met de wettelijke regelingen.
 12. Voor indiensttreding vindt eventueel bij de Arbodienst een functiegericht medisch onderzoek (een zogenaamde nulmeting) plaats. Uitgezonderd specifieke functies in met name de productie is het niet verplicht je aan een nulmeting of aanstellingskeuring te onderwerpen.
 13. Eén keer in de vier jaar worden afdelingsgerichte onderzoeken verricht: Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Onderzoeken (PAGO). Medewerkers van 50 jaar en ouder worden 'op verzoek' eenmaal per twee jaar medisch gekeurd. Dit is op basis van vrijwilligheid en wordt verricht in het belang van het individu en de organisatie.

Artikel 13 Veiligheid

1. Werkgever is verantwoordelijk voor:
 - Goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, zoals een goede werkgever betaamt.
 - Passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
 - Informeren van direct belanghebbenden over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
 - Verstrekken aan de direct belanghebbenden de noodzakelijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
2. Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Hoofdstuk IV DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 14 Arbeidsovereenkomst

1. Voor iedere nieuwe werknemer worden de arbeidsvoorwaarden schriftelijk vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst. Daarin wordt aangegeven dat deze cao onderdeel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Iedere medewerker krijgt de beschikking over de geldende cao, een OR- reglement en, indien van toepassing, een pensioenreglement.
3. Nieuwe werknemer die niet direct een vast dienstverband aangeboden krijgt, maar door werkgever aangesteld worden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal dit voor de duur van maximaal totaal 24 maanden zijn, waarna het dienstverband hetzij beëindigd, hetzij in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt omgezet. In uitzonderingsgevallen zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten waarom is afgeweken van de normale procedure.

In geval het beleid ten aanzien van het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt gewijzigd, of een wervingsstop wordt ingesteld zullen cao partijen daarover worden geïnformeerd.

Artikel 15 Inhuur op operationele functies¹

1. Werkgever zal voor het verrichten van operationele werkzaamheden gebruik maken van eigen werknemers.
2. Naast de eigen werknemers kan werkgever personen inhuren. De inhuur zal beperkt worden tot maximaal 25% van de totale operationele uren op voortschrijdend gemiddelde op jaarbasis.
3. Inhuur kan niet ingezet worden op kernfuncties: Kraandrijver draadkranen (exclusief hydraulische kranen), Weger, Machinist. Hiervan kan, in uitzonderlijke situaties, alleen worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 16 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt:

- a. Van rechtswege als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt of tussentijds als dit in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.
- b. Door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen tegen het einde van de maand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen;
- c. Van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Wanneer werkgever en werknemer na de AOW gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst sluiten dan zijn, in afwijking van deze cao, de wettelijke

¹ Flexibiliteit is essentieel voor de transformatie van de traditionele kolenoverslag naar een organisatie die zich richt op andere bulkstromen (primair agri en mineralen). De weg naar deze toekomstige invulling zal naar verwachting gepaard gaan met nadrukkelijke fluctuaties in de omzet (er moet immers eerst fysieke ruimte gemaakt worden om nieuwe ontwikkelingen op termijn te kunnen faciliteren). Daarbij blijft het gebruik maken van inhuur noodzakelijk om de fluctuaties te kunnen opvangen zonder dat dit ten koste gaat van de eigen vaste medewerkers.

bepalingen van toepassing bij werken na de AOW gerechtigde leeftijd. Het zal dan altijd gaan om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- d. Ontslag op staande voet of wegens dringende redenen;
- e. Overlijden van de werknemer.

Hoofdstuk V ARBEIDSTIJDEN EN ROOSTERS

Artikel 17 Draaiend overnemen

De werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en/of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd worden aangevangen, en worden overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt. Om het mogelijk te maken de werkzaamheden “draaiend” over te nemen is er een overlap tussen het opkomende en afgaande spil van 15 minuten².

Artikel 18 Arbeidsduur en dienstrooster

1. Arbeidsduur

Voor de verschillende categorieën personeel geldt de volgende standaard arbeidsduur:

	Werkuren per dag	Gemiddelde werkweek
Dagdienst en kantoor	7 $\frac{3}{4}$ uur	38 $\frac{3}{4}$ uur
2-ploegendienst	7 $\frac{3}{4}$ uur	38 $\frac{3}{4}$ uur
Semi-continudienst	7 $\frac{3}{4}$ uur	38 $\frac{3}{4}$ uur

A. Binnen de arbeidsweek³

Ochtendspil (dagdienst, maandag tot en met zaterdag)

Een half spil (1^e taak) van 4 $\frac{1}{4}$ uur van 07.15 – 11.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 $\frac{1}{2}$ uur van 12.00 – 15.30 uur

Pauze van 11:30 uur t/m 12:00 uur

Avondspil (avonddienst, maandag tot en met vrijdag)

Een half spil (1^e taak) van 4 $\frac{1}{4}$ uur van 15.15 – 19.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 $\frac{1}{2}$ uur van 20.00 – 23.30 uur

Pauze van 19:30 uur t/m 20:00 uur

Nachtspil (nachtdienst, maandag tot en met vrijdag)

Een half spil (1^e taak) van 4 $\frac{1}{4}$ uur van 23.15 – 03.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 $\frac{1}{2}$ uur van 04.00 – 07.30 uur

Pauze van 03:30 uur t/m 04:00 uur

² De dagelijkse arbeidsduur vergeleken met de standaardarbeidsduur inclusief de compensatie voor het overlap van 15 minuten geeft op jaarbasis 11 roostervrije dagen en 9.5 dagen zijn toegekend als compensatie voor de kloszaterdag.

³ 1 CST medewerker die een uur eerder opkomt: start autobelading om 06:30 uur. Beloning conform artikel 37

De leiding der onderneming is bevoegd de schafttijd te stellen op het laatste half uur van het eerste half spil, dan wel op het eerste half uur van het tweede half spil, indien de werkzaamheden dit noodzakelijk maken.

B. Buiten de arbeidsweek

De indeling der spillen geschiedt voor de aanvang van het arbeidsetmaal; 24 uur voorafgaand aan de indeling op zaterdag en 48 uur voorafgaand aan de indeling op zondag.

Zaterdag-/ Zondagavondspil (avonddienst)

Een half spil (1^e taak) van 4 uur van 15.30 – 19.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 ½ uur van 20.00 – 23.30 uur

Pauze van 19:30 uur t/m 20:00 uur.

Zondag dagspil (dagdienst)

Een half spil (1^e taak) van 4 uur van 07.30 – 11.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 ½ uur van 12.00 – 15.30 uur

Pauze van 11:30 uur t/m 12:00 uur.

Zaterdag-/Zondagnachtspil (nachtdienst)

Een half spil (1^e taak) van 4 uur van 23.30 – 03.30 uur

Een half spil (2^e taak) van 3 ½ uur van 04.00 – 07.30 uur

Pauze van 03:30 uur t/m 04:00 uur.

2. Dagdienst

Van maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 15.15 uur

Standaard werkweek 38 ¾ uur

Dagelijkse arbeiduur 7 ¾ uur

Bij overwerkdiensten in het weekend zijn de werktijden voor de semi continudienst van toepassing.

3. Koffiepauze

Iedere werknemer zal in de gelegenheid gesteld worden om op of nabij het werkobject eenmaal voor en eenmaal na de schaft op acceptabele wijze een warme of koude drank te gebruiken. Een en ander zal bij de indeling van het werk door de bedrijfsleiding worden geregeld.

4. Omzetting van 3 naar 2 ploegen tijdens rustige periodes

Tijdens de rustige periodes kunnen werknemers die in de 3-ploegendienst werkzaam zijn in de 2-ploegendienst worden ingezet. Dit gebeurt op vrijwillige basis en in overleg met werkgever. De betrokken werknemers behouden in dat geval hun salaris inclusief de 3-ploegendiensttoeslag.

5. Kantoor

Standaard werkweek 38 ¾ uur Dagelijkse arbeiduur 7 ¾ uur. Kantoor:

08.00 – 16.15 uur*

08.30 – 16.45 uur*

09.00 – 17.15 uur*

Pauze van 12:30 uur t/m 13:00 uur of van 13:00 uur t/m 13:30 uur

*In principe wordt in overleg met de direct leidinggevende de werktijd vastgesteld. Leidend in de werktijdenvaststelling zijn de werkzaamheden welke door betrokken medewerker wordt verricht.

Artikel 19 Arbeid voorafgaand aan een feestdag

1. Werkgever is bevoegd de arbeidsduur in het ochtendspil voorafgaande aan een feestdag na 15.30 uur met 2 uur te verlengen voor het afwerken en het lichten van schepen, in dat geval komt het avondspil niet op (afmakend werk).
2. Bij opkomst in het avondspil voorafgaand aan een feestdag gaat de zondagsbetaling in om 18.00 uur wanneer het hele spil werkt.

Artikel 20 Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Stelwerkzaamheden

Werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor of na de officiële arbeidstijd met ten hoogste 1 uur te verlengen. De verlenging kan desgewenst worden gesplitst in een half uur vóór en een half uur na de officiële arbeidstijd voor werknemers belast met stelwerkzaamheden.

Stelwerkzaamheden zijn alle voorbereidende en/of afsluitende werkzaamheden op een (geplande) klus. Voorbeelden van deze werkzaamheden zijn onder andere:

- Het openen en sluiten van luiken
- Het gereed maken en/of vervoeren van het voor de werkzaamheden benodigde materieel
- Starten van de motoren van de drijvende units
- Verhalen van kranen/ weegtorens/ pontons
- Stellen van brugkranen/ stackers/ torens
- Warm- kouddraaien
- Machines klaarzetten
- Luiken/ruimen openen/ dichtten leggen
- Banden droog draaien en opstarten

2. Verlenging lopende werkzaamheden

Tegen de daarvoor geldende overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keer per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip, lichter, truck of trein. Indien stelwerkzaamheden worden verricht, wordt de aan deze werkzaamheden verbonden tijdsduur in mindering gebracht op de genoemde mogelijkheid van verlenging met maximaal 1 ½ uur. Aanzeggen tot het afmaken van een op vertrek liggend schip, lichter, truck of trein betekent 1 ½ uur betalen. Na een nachtdienst zal werkgever medewerkers niet aanzeggen voor het afmaken van het werk.

De verlenging na de normale arbeidstijd dient 1½ uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd.

3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen dan wel afwerken van het op vertrek liggende zeeschip, de arbeidsduur voor werknemers (inclusief personeel van de Technische Dienst) belast met het afbreken, verhalen en afmeren van de drijvende losapparatuur zodanig te verlengen dat de maximale arbeidsduur niet meer dan 10 uur in het betreffende etmaal zal bedragen.
4. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, ingeval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen.
5. De maximale arbeidsduur per dag zal niet meer dan 12 uur bedragen.
6. Werkgever kan ten behoeve van de werkzaamheden voor de CST de dagdienst van de CST-operator, één week per vier weken, met een uur verlengen voorafgaande aan de dienst. De gewerkte uren worden beloond als overwerk volgens artikel 37.

Artikel 21 Arbeidsduurverkorting

1. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op roostervrije dagen:

- Operationele en technische dienst	11 dagen
- Kloszaterdag	9,5 dagen
- Kantoor	8,5 dagen

Zie ook bijlage III

2. Werknemer kan de roostervrije dagen laten uitbetalen. Dat moet in december voorafgaand aan het kalenderjaar worden opgegeven. De waarde van een dag is 0,4% van 12 maal het (schema)maandsalaris.
3. Werknemer die niet het volledige kalenderjaar in dienst is, ontvangt roostervrije dagen naar rato afgerond naar boven op halve dagen of diensten.
4. Voor werknemer die op een vastgelegde roostervrije dag komt werken wordt in overleg met werknemer een vervangende roostervrije dag vastgesteld.
5. De werknemer die op een vastgelegde roostervrije dag of dienst arbeidsongeschikt is heeft geen recht op een vervangende roostervrije dag.
6. De in enig jaar opgebouwde roostervrije dagen dienen in principe in het daaropvolgende jaar voor 1 april te zijn opgenomen. Een niet opgenomen roostervrije dag verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 22 Vakantie en verlof

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Tussen directie en ondernemingsraad is een vakantieprocedure voor het opnemen van vakantiedagen overeengekomen.
2. Werknemers in dagdienst (al dan niet in combinatie met avonddienst) hebben per vakantiejaar aanspraak op 25 vakantiedagen (diensten) en werknemers in semi continudienst hebben per vakantiejaar aanspraak op 26 vakantiedagen (diensten), met behoud van (schema)maandsalaris, op basis van het onderstaande schema:

maand	jan	febr	mrt	april	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
standaard	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
semi continu	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22	24	26

3. Een werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst van werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie.
Bij werknemers, die vóór of op de 15^e van de maand in dienst treedt, telt de maand mee voor de vaststelling van het aantal vakantiedagen.
4. De in enig jaar opgebouwde vakantiedagen dienen in principe in het daaropvolgende jaar voor 1 april te zijn opgenomen.
5. Vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan. Per vakantie-/snipperdag wordt het salaris c.q. basis- respectievelijk schemamaandsalaris doorbetaald.
6. Wanneer werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met vakantie wil heeft hij hiervoor toestemming van werkgever nodig. De toestemming zal alleen geweigerd worden wanneer de bedrijfsarts negatief adviseert. De dagen zullen op het vakantiesaldo worden ingehouden.
7. Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
8. Al naar gelang het aantal werkdagen per week, wordt een periode van 3 weken voor 15 of 16 dagen aangemerkt (semi-continudienst met 16 diensten per 3 weken = 16 dagen). Valt in de vakantieperiode een ingeroosterde zaterdag dan wordt 1 vakantiedag afgeschreven.
9. Incidenteel en ter beoordeling van de directie/bedrijfsleiding is het mogelijk om vier weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
10. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten. De werknemers worden tot een, in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.
11. Aan jeugdige werknemers wordt, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in lid 2 bedoelde dagen nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend. Aan deze dagen kan door de werkgever een afzonderlijke bestemming worden gegeven, wanneer hiermede de algemene ontwikkeling van werknemer wordt bevorderd.
12. Werknemers kunnen tot 5 vakantiedagen kopen wanneer het reguliere vakantieverlof + roostervrije dagen saldo niet toereikend is.

Artikel 23 Extra vakantie op grond van duur dienstverband en leeftijd

De werknemer heeft op grond van langdurig en onafgebroken dienstverband bij de werkgever dan wel op grond van het bereiken van een hogere leeftijd, volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. die leeftijd is bereikt:

- Bij 10 jaar dienstverband of op 50-jarige leeftijd: 1 dag;
- Bij 20 jaar dienstverband of op 55-jarige leeftijd: 3 dagen.

Over de extra vakantiedagen wordt het salaris doorbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak op deze vakantiedagen verhoudingsgewijs bepaald.

Artikel 24 Levensfase dagen

1. Werknemers hebben elk kalenderjaar recht op 1,5 levensfase dag, tenzij werknemer aanspraak heeft op de overgangsregeling.
2. Werknemer kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:
 - 62 jaar - 15 dagen*
 - 63 jaar - 15 dagen
 - 64 jaar - 15 dagen
 - 65 jaar - 15 dagen
 - 66 jaar - 15 dagen

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 worden berekend.

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

Over de dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het salaris c.q. basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dit betekent, dat bij elke opgenomen vrije dag 10% van het schemamaandsalaris wordt ingehouden. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt wordt nimmer in geld uitbetaald.

*Voor IGMA-medewerkers blijft de leeftijd vanaf 61 jaar gelden.

Artikel 25 Bijzonder verlof en kort verzuim

1. In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof verleend, met behoud van (schema)maandsalaris:

1 dag bij:

- Ondertrouw van 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, resp. de verplichte zaterdag dan behoudt werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan 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, schoonouders of grootouders;
- Bij overlijden*: voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- Verhuizing (maximaal 1x per jaar)
- Aangaan geregistreerd partnerschap bij notaris (of samenlevingscontract);
- 25- en 40-jarig dienstjubileum.

2 dagen bij:

- Huwelijk van werknemer;
- Overlijden* van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders.

4 dagen bij:

- Overlijden* van de partner of één van haar/zijn kinderen, evenals eigen pleeg of stiefkinderen;
- Overlijden* van één der (stief-)ouders wanneer werknemer zorgdraagt voor de crematie/begrafenis.
- Doodgeboren kind of miskraam

* Heeft een overlijden tijdens de vakantie van werknemer plaatsgevonden dan kan werknemer werkgever verzoeken vakantiedagen om te zetten in de van toepassing zijnde kort verzuimdagen en het restant van de vakantie op te schorten.

2. In overleg tussen werkgever en ondernemingsraad en gebaseerd op de Wet Arbeid en Zorg is een procedure "Zorg en Arbeid" overeengekomen waarin o.a. de verlofregelingen zijn overeengekomen.
3. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van (schema)maandsalaris of aanvulling tot het (schema)maandsalaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.
 - Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
4. Rouwverlof
 - Werkgever erkent het belang van een goede rouwverwerking en heeft daarbij ook altijd gehandeld in het belang van de betreffende medewerker. Werkgever hanteert al sinds jaar en dag een beleid om rouwverwerking met maatwerkoplossingen te faciliteren, waarbij in gesprek met de medewerker de best passende oplossing wordt besproken en het verlof daarop wordt afgestemd.
5. Gezinshulp
 - Indien er in jouw gezin een situatie ontstaat waardoor externe gezinsverzorging noodzakelijk is geworden, dan bestaat de mogelijkheid via een stichting voor gezinsverzorging gezinshulp aan te vragen. Als je naar de maatstaven van deze instanties in aanmerking komt voor gezinshulp, zal - afhankelijk van je inkomen - een gedeelte van de kosten voor eigen rekening zijn. Van deze eigen kosten vergoedt

HBTA de helft. Als de hulp voor een periode korter dan een week is, vergoedt HBTA niets. De vergoeding geldt voor maximaal acht weken.

Artikel 26 Onbetaald verlof

Op verzoek van de werknemer kan onbetaald verlof worden toegekend onder de volgende condities:

- De verlofaanvraag omvat meer dagen dan het saldo vakantie en roostervrije dagen van werknemer;
- Werkgever heeft te allen tijde de vrijheid om de aanvraag al dan niet te honoreren;
- Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer;
- Gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
- Dit verlof kan worden aangevraagd voor ten minste één week en voor ten hoogste zes maanden indien de werkzaamheden dat toelaten.

Artikel 27 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Koningsdag (27 april; indien deze dag op een zondag valt verschuift deze dag naar 26 April).
- Bevrijdingsdag (5 mei, 1 maal per 5 jaar ingaande per 1990)

Er wordt geen compenserend verlof toegekend, indien de feestdag valt op een dag waarop de werknemer reeds vrijaf heeft.

Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrijwillige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan om 15.30 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag

Artikel 28 Rusttijden

In bijlage VII zijn de geldende wettelijke arbeid- en rusttijden beschreven.

Hoofdstuk VI SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 29 Uitgangspunt voor de salarisbetaling

In principe wordt ervan uitgegaan dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en al naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

De in Bijlage II genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen. Salarissen worden voldaan/uitbetaald op de 25^e van iedere kalendermaand. Indien de 25^e in het weekend/feestdagen valt, dan zal de vrijdag voorafgaand aan het weekend de dag van betaling worden.

Artikel 30 Salarissen en toeslag voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aanname dezelfde opleiding -, beoordeling- en selectiecriteria voor welke gehanteerd worden voor de aangehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat voor zover niet uitdrukkelijk anders is geregeld, dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

- 18 jaar	-	62,0%
- 18½ jaar	-	67,5%
- 19 jaar	-	76,0%
- 19½ jaar	-	82,5%
- 20 jaar	-	90,0%
- 20½ jaar	-	95,0%

Zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Aan werknemers beneden de 21 jaar, die gehuwd dan wel kostwinner/-ster zijn, zal het salaris worden toegekend van 21 jaar en ouder.

Artikel 31 Salarisbetaling feestdagen

1. De betaling voor de in artikel 27 genoemde feestdagen is begrepen in het (schema)maandsalaris.
2. Wordt op een feestdagen arbeid verricht, dan is de toeslag genoemd in artikel 37, verschuldigd.

Artikel 32 Prijsindexatie en loonontwikkeling

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april - oktober en oktober - april.
2. Wanneer aanpassing negatief is wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
3. Naast de prijsindexatie worden de lonen als volgt verhoogd:
 - Per 1 januari 2025 met 0,75% initiële loonsverhoging,
 - Per 1 januari 2026 met 0,50% initiële loonsverhoging.

Artikel 33 Vakantietoelage

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoelage van één basismaandsalaris inclusief schematoelage zoals dit geldt op het moment van uitbetaling. De vakantietoelage wordt gelijk met het salaris over de maand mei uitgekeerd.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, dan heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde kalendermaanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die kalendermaand mee, bij indiensttreding ná de 15^e van een maand telt die kalendermaand niet meer mee; bij uitdiensttreding andersom.
4. De werknemer van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zal de vakantietoelage ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Werknemer in dienst getreden na de vakantietoelage uitbetaling ontvangt in december de toekomstige vakantietoelage.
6. Bij beëindiging van het dienstverband wordt te veel uitbetaalde vakantietoelage ingehouden resp. teruggevorderd.
7. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.
8. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de vakantievergoeding:
 - A gedeeld door X maal 1 bruto maandsalaris.
 - A= Aantal werkdagen tijdens dienstverband
 - X = 261 werkdagen (semi-continu 267 werkdagen)

Artikel 34 Toelage ploegendiensten (niet van toepassing voor kantoorpersoneel)

1. De werknemer die volgens een schema te werk wordt gesteld, ontvangt een toelage op het basismaandsalaris. Deze toelage bedraagt:

- Dagdienst	maandag tot en met vrijdag	00,00%
- Dagdienst	maandag tot en met zaterdag	06,13%
- Avonddienst	maandag tot en met vrijdag	15,88%
- Nachtdienst	maandag tot en met vrijdag	31,20%
2. De werknemer die volgens een schema te werk wordt gesteld ontvangt naast het basismaandsalaris een schema toelage van 12,6 % voor het werken in dagdienst of semi- continudienst.
3. De werknemer in semi-continudienst ontvangt een toelage van 30,34% bestaande uit 17,74% schematoelage (6,13+15,88+31,20 gedeeld door 3) en 12,6% schema toelage.
4. De werknemer in dagdienst ontvangt een toelage van 12,6%. Bestaande uit 0% schematoelage en 12,6% schema toelage.
5. Ingeval van andere tewerkstellingsvormen dan hierboven vermeld, worden de schematoelagen afgeleid van de in lid 1 en lid 2 genoemde percentages.
6. Alle van toepassing zijnde tewerkstellingsvormen zijn opgenomen in bijlage III.

Artikel 35 Toeslag werken op stroom en buiten de standplaats

A. Toeslag werken op stroom

Wanneer werknemer wordt tewerkgesteld op een werkobject dat schepen op stroom behandelt en met een bootje naar- en van het werkobject gebracht moet worden ontvangt werknemer een toeslag.

Werknemer dient een kwartier voor aanvang van de normale arbeidstijd⁴ aanwezig te zijn om overgezet te worden en zal maximaal een kwartier na normale arbeidstijd aan de wal gezet worden.

De toeslag is 0,24% van het basismaandsalaris per dag.

B. Toeslag werken buiten je standplaats

Wanneer werknemer op een andere locatie dan zijn standplaats wordt ingezet geldt daarvoor de volgende toeslag:

- | | |
|--|------------|
| - Vlothaven - Westhaven en vice versa | 1x 0,24%* |
| - Westhaven - Rietlanden/ Amerikahaven en vice versa | 2x 0,24% * |
| - Westhaven - IJmuiden en vice versa | 3x 0,24% * |

*Enkele reis op basis van de extra reistijd voor de opkomst op een andere locatie dan de standplaats.

Artikel 36 Afbouwregeling schematoeslag

1. De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de schematoeslag behorende bij de nieuwe arbeidstijden.
2. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke hij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

⁴ Conform artikel 17 Draaiend overnemen

periode in schema	aantal maanden afbouw	percentage afbouw
minder dan 3 maanden	geen	0%
3 tot 6 maanden	lopende en volgende maand	100%
	2 maanden	60%
	1 maand	20%
6 maanden tot 3 jaar	lopende en volgende maand	100%
	2 maanden	80%
	2 maanden	60%
	1 maand	40%
	1 maand	20%
3 tot 5 jaar	lopende en volgende maand	100%
	4 maanden	80%
	3 maanden	60%
	3 maanden	40%
	3 maanden	20%
5 tot 10 jaar	lopende en volgende maand	100%
	9 maanden	80%
	9 maanden	60%
	9 maanden	40%
	9 maanden	20%
10 jaar of meer	lopende en volgende maand	100%
	15 maanden	80%
	15 maanden	60%
	14 maanden	40%
	14 maanden	20%

3. Werknemer die op het moment van overplaatsing 55 jaar of ouder is behoudt 100% van het nominale verschil op het moment van overplaatsing tot uitdiensttreding.
4. Werknemer van 55 jaar of ouder die, op eigen verzoek, van een ploegendienst naar een dagdienstfunctie overstapt, mits deze functie voor betrokkene voorhanden is, valt onder de afbouwregeling. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd zal geen verdere afbouw plaatsvinden.

Artikel 37 Overwerktoeslagen

1. Wanneer de werknemer in opdracht van werkgever arbeid verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. De overwerkvergoedingen zijn opgenomen in onderstaande tabellen.

betaling voor overwerk voor aanvang of na beëindiging van de dienst

uurwaarde		0,48%		
dienst	dag	% van het bms	uren tijd voor tijd	toeslag bij tijd voor tijd
dagdienst	maandag-vrijdag	0,62%	1,00	0,14%
	zaterdag	0,91%	1,00	0,43%
	zon en feestdagen	1,31%	1,00	0,83%
avond/nachtdienst	maandag-donderdag	0,83%	1,00	0,35%
	vrijdag	1,05%	1,00	0,57%
	zaterdag	1,31%	1,00	0,83%
	zon en feestdagen	1,31%	1,00	0,83%

betaling voor overwerk buiten de arbeidsweek

uurwaarde			0,48%				
zaterdag dagdienst	taak/spil	uren	% bms	uren tijd voor tijd	toeslag bij tijd voor tijd	uren tijd voor tijd	toeslag bij tijd voor tijd
besteld niet tewerkgesteld	spil	7,5	3,62%	7,75	0,00%	100%	0,00%
besteld en gewerkt	spil	7,5	5,76%	7,75	2,04%	100%	56,67%
zaterdag en zondagavond							
besteld niet tewerkgesteld	spil	7,5	4,92%	7,75	1,20%	100%	33,33%
besteld en gewerkt	spil	7,5	8,45%	7,75	4,73%	100%	131,39%
Zaterdagnacht en/of zondagnacht							
besteld niet tewerkgesteld	spil	7,5	5,20%	7,75	1,48%	100%	41,11%
besteld en gewerkt	spil	7,5	8,73%	7,75	5,01%	100%	139,17%
Zondag-dagdienst							
besteld niet tewerkgesteld	spil	7,5	3,62%	7,75	0,00%	100%	0,00%
besteld en gewerkt	spil	7,5	8,45%	7,75	4,73%	100%	131,39%
Opkomstvergoeding*	€ 45,28 (2024)						
overwerkvergoeding*	€ 80,48 (2024)						

*wordt geïndexeerd conform de apc systeem in artikel 32

Opkomstvergoeding

Werknemer die buiten de arbeidsweek overwerkt en daarvoor extra opkomt ontvangt een opkomstvergoeding.

Tijd-voor-tijd-regeling

Werknemer kan overuren in tijd voor tijd opnemen. Wanneer het saldo tijd voor tijd boven de 80 uur komt worden de meerdere overuren uitbetaald. In overleg is het mogelijk om tot 120 uur te sparen, mits de laatste 40 uur binnen drie maanden worden opgenomen.

Overwerk en maaltijd

Indien aansluitend aan het eind van de normale werktijd meer dan 2 1/2 uur overwerk moet worden verricht, zal aan de werknemer die onder de regeling overwerk valt, een gratis warme maaltijd worden verstrekt. Indien er geen maaltijd is genoten, zal medewerker een maaltijdvergoeding ontvangen.

Artikel 38 Waarnemingstoeslag

1. Aan de werknemer die in opdracht van werkgever tijdelijk, een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie waarneemt, zal gedurende de periode van vervanging het bij die functie behorende salaris worden betaald.
2. Indien er tussen de eigen functie en de functie die wordt waargenomen, meerdere salarisgroepen zijn, wordt uitgegaan van de salarisgroep waarin betrokkene zou zijn geplaatst bij definitieve aanstelling.
3. Bij het waarnemen van de functie van voorman, bootsman, ploegleider ontvangt de medewerker een toeslag van € 27,40 per dag. De toeslag wordt geïndexeerd met de APC en de initiële loonsverhoging.

Artikel 39 Toeslag instructie

De medewerker van de stuwadoorsdienst/technisch dienst ontvangt een toeslag indien hij een functie instructie geeft aan een andere medewerker op verzoek van de leidinggevende.

- Stuwadoorsdienst: € 13,45 per 2 taken
- Technische dienst: € 12,71 per 2 taken

De toeslag wordt geïndexeerd met de APC en de initiële loonsverhoging.

Artikel 40 Vergoeding Bedrijfshulpverlening

Aan werknemers die opgeleid en aangesteld zijn als Bedrijfshulpverlener in de HBTA BHV organisatie zal een vergoeding worden toegekend van € 27,74 per maand.

De contributiekosten, verbonden aan het eens in de twee jaar verlengen van het diploma, zullen na overlegging van een declaratie of nota worden vergoed.

De vergoeding wordt geïndexeerd met de APC.

Artikel 41 Koude toeslag

Werknemer in de operationele en technische dienst ontvangt op dagen dat op luchthaven Schiphol om 07.00 uur een temperatuur van -5º Celsius of lager wordt gemeten, voor het gehele volgende etmaal een koude toeslag van € 1,86 per taak.

De toeslag wordt geïndexeerd met de APC en de initiële loonsverhoging.

Hoofdstuk VII VERGOEDINGEN EN VERSTREKKINGEN

Artikel 42 Reiskostenvergoeding

1. Werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op basis van het wettelijk fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer. In 2024 is dit 23 cent per kilometer. Wanneer het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer tijdens de looptijd van deze cao wordt verhoogd, wordt de vergoeding overeenkomstig verhoogd.
 - a. De woon-werk afstand wordt bepaald op basis van de ANWB-routeplanner (snelste route) en wordt over maximaal 50 km enkele reis toegekend (= 100 km per dag).
 - b. De tegemoetkoming wordt maandelijks op basis van de werkelijk gereisde dagen vergoed.
 - c. Medewerkers met een jaar- of maandabonnement van het openbaar vervoer, ontvangen belastingvrij de reëel gemaakte kosten voor dit abonnement op basis van 2^e klasse, woon-werkafstand, 1 persoon. Dit op voorwaarde dat de vervoersbewijzen worden ingeleverd.
 - d. Bij opkomen voor overwerk worden de daadwerkelijk gemaakte kilometers woon-werk verkeer (heen en terug) vergoed.

Artikel 43 Basis ziektekostenverzekering

Alle medewerkers krijgen een vergoeding voor de zorgkosten van 40% van de jaarlijks vastgestelde premie voor de collectieve basis ziektekostenverzekering van voormalig OBA aan de HBTA-werknemer. Deze vergoeding bedraagt in 2025 € 62,27 per maand. Uitkering geschiedt maandelijks.

Artikel 44 Werkkleding en Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM)

Werknemers krijgen de beschikking over alle noodzakelijke werkkleding en PBM's.

Wanneer de werkkleding is versleten of anderszins niet bruikbaar meer is, dan wordt deze in het magazijn getoond en zal nieuwe werkkleding aangeboden worden.

* PBM's die nodig zijn voor een veilige uitoefening van een functie/taak zullen gratis ter beschikking worden gesteld.

Hoofdstuk VIII ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 45 Loondoorbetaling bij ziekte

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.
 - a. Wettelijke loondoorbetaling 104 weken:
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende 104 weken 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald zoals genoemd in artikel 7:629 BW.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:
Gedurende de eerste 52 weken ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:
Gedurende de tweede 52 weken ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen, die wordt verhoogd naar 100% als werknemer actief bijdraagt aan zijn/haar re-integratie en volledig meewerkt aan het door de Arboarts vastgestelde re-integratieplan.
 - d. Werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede jaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
 - e. De werknemer heeft het in lid a t/m c bedoelde recht niet als een van de in artikel 7:629 BW uitsluitingsgronden of gronden voor opschorting van toepassing zijn.
Als werknemer na een second opinion na een aanvankelijke weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog aanvaard heeft werknemer alsnog recht op loondoorbetaling
 - f. Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.
 - g. Als de re-integratie inspanningen van werkgever naar het oordeel van UWV onvoldoende zijn en de loondoorbetalingsplicht verlengd wordt, zal loondoorbetaling na 104 weken maximaal 52 weken doorlopen.
 - h. Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd. In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. In het vierde jaar zal een inkomenssuppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.

- i. Voor werknemers die vallen in de categorie “35% tot 80% arbeidsongeschikt” zal werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer te herplaatsen in een functie waarin minimaal 50% van de restcapaciteit wordt benut.

Artikel 46 Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag

De wettelijke verplichting tot handhaving van het dienstverband met de werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, houdt op te bestaan. Daarvan kan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Artikel 47 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekking(en) een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van drie keer zijn basis- resp. schemamaandsalaris (de maand van overlijden en de 3 maanden daarna) inclusief de opgebouwde vakantietoeslag en verlofdagen.

Onder ‘nagelaten betrekkingen’ wordt, overeenkomstig 7:674 BW verstaan:

- a. De langstlevende echtgenoot of geregistreerde partner (van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde) dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde of een samenlevingscontract had.
- b. Als de onder a genoemden er niet zijn, de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen van de werknemer.
- c. Als de onder a en b genoemden er niet zijn, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Op de uitkering worden de wettelijke inhoudingen in mindering gebracht.

Hoofdstuk IX COLLECTIEVE VOORZIENINGEN

Artikel 48 Pensioen

Ten behoeve van de onder deze cao vallende werknemers zijn door de werkgever een tweetal gelijkwaardige pensioenregelingen ondergebracht bij Cappital.
De belangrijkste kenmerken zijn hieronder vermeld.

A-regeling (ex-OBA)

Deelnemers zijn alle werknemers, die op of na 1 januari 2025 in dienst treden bij de werkgever of op 31 december 2024 reeds verzekerd waren in de A-regeling van OBA of IGMA.

- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 18 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.

- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag (2025: maximum € 137.800).
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2025: € 18.475).
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:
 - 18 – 19 jaar 7,20%
 - 20 – 24 jaar 8,00%
 - 25 – 29 jaar 9,30%
 - 30 – 34 jaar 10,80%
 - 35 – 39 jaar 12,50%
 - 40 – 44 jaar 14,60%
 - 45 – 49 jaar 17,00%
 - 50 – 54 jaar 19,80%
 - 55 – 59 jaar 23,30%
 - 60 – 64 jaar 27,70%
 - 65 – 67 jaar 32,10%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,09% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling (ex-OBA)

Deelnemers in de B-regeling van HBTA zijn de werknemers, die op 31 december 2024 reeds verzekerd waren in de B-regeling van of OBA of IGMA.

De overige kenmerken zijn gelijk aan die van de A-regeling.

Algemeen

1. Genoemde volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van de regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.
2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen (en eventuele addenda) kunnen rechten worden ontleend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao leidend.

Artikel 49 Collectieve verzekeringen

Er is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor HBTA-medewerkers.

Artikel 50 Anw-hiaatverzekering

Werknemers die voor 1 oktober 2024 al gebruik maken van de ANW-hiaat regeling, behouden hun afspraken incl. de € 200 stimuleringsbonus per jaar.

Artikel 51 Collectieve studiekostenregeling

Naast het wend en weerbaarheid budget (artikel 9.5) heeft werkgever een studiekostenregeling die, overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden opgesteld wordt in overleg met de bevoegde ondernemingsraad. De studiekostenregeling is op te vragen bij de afd. HR of te vinden op de HBTA app.

Artikel 52 Jubileum

- Met 12,5 jaar krijg je 50% van je bruto schemamaandsalaris netto uitgekeerd.
- Met 25 jaar 1x bruto schemamaandsalaris netto uitgekeerd.
- Met 40 jaar 1x je bruto schemamaandsalaris netto uitgekeerd en 1x je bruto schemamaandsalaris.
- Met de oud-OBA-medewerkers die dicht tegen hun 40-jarig dienstjubileum aan zitten wordt coulant omgegaan; zij krijgen in 2024 en 2025 nog 2x hun bruto schemamaandsalaris netto uitgekeerd.
- Bij pensionering wordt vanaf 35 jaar dienstverband een uitkering naar rato toegekend.

Hoofdstuk X SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 53 Ontziemaatregelen oudere medewerkers

Werknemers in de semi-continudienst kunnen vanaf de leeftijd van 57 ½ jaar op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dag/avonddienst zonder dat afbouw van hun schematoeslag plaatsvindt. Uitgangspunt voor het (nieuwe) rooster is dat de voormalige nachtdienst na overleg met de medewerker zal worden ingevuld (in dag- of avonddienst).

Artikel 54 Senioren fit regeling

In het Hoofdlijnenakkoord is afgesproken: de **ouderenregelingen** blijven (voorlopig) twee aparte regelingen. De Senioren Fit Regelingen die van kracht waren voor van OBA en IGMA zijn opgenomen in bijlage VIII en IX.

Artikel 55 Seniorenfit Kantoorpersoneel (voormalige OBA kantoor medewerkers)

De **ouderenregelingen** blijven (voorlopig) twee aparte regelingen.
De Senioren Fit Regeling is opgenomen in bijlage VIII.

Artikel 56 Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Werknemers van de geboortejaren 1960-1969 kunnen vanaf 65 jaar deelnemen aan de Eerder Stoppen Met Werken regeling (ESMW) als ze:

- 1) voorafgaand aan de deelname tenminste 6 maanden hebben deelgenomen aan de Senioren FIT regeling (bijlagen XIII en IX)
- 2) een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTA hebben en als ze voldoen aan de criteria van het ESMW-model (zie Bijlage XV) en de toepasselijke reglementen van SVBPVH.

Voor de maximaal 45 medewerkers met geboortejaren 1960-1969 die in aanmerking komen voor de ESMW gaan we door het verschuiven van de AOW-leeftijd uit van een ESMW-periode tot een maximum van 30 maanden voorafgaand aan de AOW leeftijd. De ESMW-periode gaat niet in voor het 65^e levensjaar en duurt maximaal tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Op basis van het Zwaarwerkmodel wordt het percentage bepaald van deze ESMW-periode. Bij een uitkomst van 100% volgens het Zwaarwerkmodel, heeft de medewerker recht op een ESMW-periode van 100% namelijk van 65 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Afhankelijk van de zwaarte van de functie kan de ESMW periode dus korter zijn.

Op eigen verzoek kan de medewerker ook kiezen voor een kortere periode dan uit het Zwaarwerkmodel blijkt.

De regeling bestaat uit twee delen:

1. Een RVU-uitkering (€ 27.276 bruto per jaar in 2025).
2. Een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) van de SVBPVH.

Cao-partijen hebben verkenningen en berekeningen gedaan en zijn overeengekomen dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de werknemers en HBTA om te komen tot de benodigde financiering voor de reservering. Daarbij geldt de voorwaarde dat als de regeling van kracht wordt en middelen worden uitgekeerd, partijen periodiek - minimaal eens in de 3 jaren of vaker als een van de partijen daarom vraagt - de beschikbare middelen en verplichte uitgaven zullen evalueren ten einde over voldoende reserves te blijven beschikken.

Op basis van de huidige inzichten wordt een percentage van 3,15 - 3,30% van de loonsom gereserveerd. Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU-boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW-model

- a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW-leeftijd. Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
- c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de AOW gerechtigde leeftijd.
- d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de gecombineerde SFR/ESMW Regeling;
- e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de SFR reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 bruto per jaar in 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

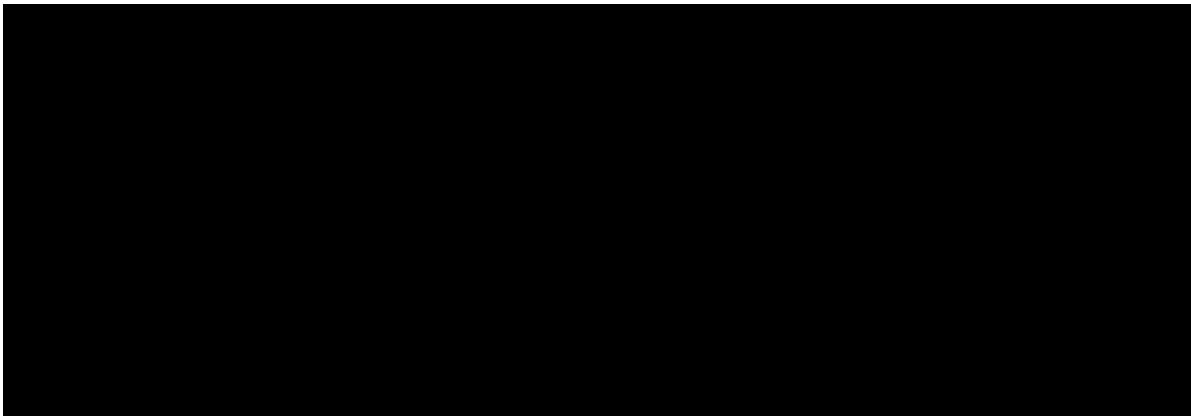
Overige voorwaarden

- a. Werknemer die deelneemt aan de ESMW-regeling moet direct voorafgaand aan de ESMW-regeling minimaal een half jaar deelnemen aan de SFR.
- b. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH.
- c. De bijdragen vanuit SVBPVH blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- d. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- e. Werkgever betaalt uitsluitend de RVU-uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. € 27.276 per 12 maanden).

Praktisch:

- a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW-regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW-reglement hebben gehouden. Werkgever stelt samen met de vakbonden een ESMW-reglement op.
- b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
- c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
- d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werknemer heeft de mogelijkheid om twee gesprekken te voeren met een pensioenadviseur ten aanzien van de persoonlijke financiële situatie (financiële scan) om zodoende keuzes te maken voor een goede afbouw richting pensioen (seniorenfit regeling/ESMW). Op verzoek van werknemer kan dit gesprek gevoerd worden vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 26 september 2025.



Bijlage I Functiegebouw

OBA

FUNCTIE-INDELING MACHINAAL BEDRIJF: (*)

GROEP I Aankomend tremmer/terreinwerker Tremmer/terreinwerker (na 2 maanden)

GROEP II Personeel, dat is aangesteld als: (***) Bootsman
Schipper drijvende kraan (algemeen onderhoud)

GROEP III Personeel, dat is aangesteld als: (***)
Bootsman met certificaat, of
Bediener transportbandensystemen, of Laadschoprijder
Schipper-bootsman zonder certificaat

GROEP IV Personeel, dat is aangesteld als: (***)
Laadschoprijder met certificaat, of Bedieningsman lichter-beladingsinstallatie, of
Bedieningsman terreinbeladingsinstallatie, of Bedieningsman wagonbeladingsinstallatie.
Schipper-bootsman met certificaat.

GROEP V Personeel, dat is aangesteld als: (****)
Bedieningsman gecombineerd op- en afslagmachine of mobiele wielgraafapparatuur, of
Laadschoprijder met certificaat met inbegrip van de bediening van laadschoppen met een
eigen gewicht van 30 ton of meer, of Laadschoprijder met certificaat die tevens kan worden
tewerkgesteld op niet-gecompliceerde apparatuur (**).

GROEP VI Personeel, dat is aangesteld als: (*****)
Bedieningsman van laad- en lostorens, bruggen en (drijf-)kranen.

* Opleidingsduur binnen het kader van het promotiebeleid op basis van onderling
overleg intern per bedrijf te regelen. Tijdens de opleiding c.q. opleidingsperiode worden
salarisgroepsverhogingen toegekend.

** Hieronder onder meer te verstaan de werkzaamheden als wagonweger en bediener
dieplepel/ laadschop.

*** Kan gegeven de werksituatie worden belast met werkzaamheden welke normaliter
worden uitgevoerd in de voorgaande salarisgroep genoemde functies.

**** Kan gegeven de werksituatie worden belast met werkzaamheden welke normaliter
worden uitgevoerd in de voorgaande salarisgroepen genoemd functies, met dien verstande
dat tremwerkzaamheden alleen kunnen worden verlangd voor het onder handen zijnde
karwei.

***** Kan gegeven de werksituatie worden belast met werkzaamheden welke normaliter
worden uitgevoerd in de voorgaande salarisgroepen 2 t/m 5 genoemde functies, in

zonderheid bij geen arbeid in eigen functie en rekening houdende met hetgeen in het bedrijf gebruikelijk is.

TOELICHTING:

Salarisgroepen V en VI: Mocht er, door veranderde werksituaties, behoefte bestaan hiervan af te wijken, dan dient dit in de O.R. te worden besproken en door partijen vastgesteld. Alvorens tot invoering van een niet in de CAO genoemde functie over te gaan zal door CAO-partijen het daarvoor geldende (basismaand-)salaris worden vastgesteld.

Functie- en salarisopbouw toezichthouders stuwadoors- en technische dienst

FUNCTIEGROEP I	Aankomend toezichthouder stuwadoorsdienst
FUNCTIEGROEP II	Toezichthouder laadschoppen stuwadoorsdienst Toezichthouder bewerkingen stuwadoorsdienst
FUNCTIEGROEP III	Toezichthouder banden stuwadoorsdienst Toezichthouder laad- en losinstallaties stuwadoorsdienst
FUNCTIEGROEP IV	Allround toezichthouder stuwadoorsdienst Toezichthouder A, technische dienst FUNCTIEGROEP V Toezichthouder B, technische dienst FUNCTIEGROEP VI Toezichthouder C, technische dienst

TOELICHTING:

Functiegroep I Hierin worden ingedeeld de toezichthouders, in het bezit van het diploma lager kader stuwadoors, die met een proefperiode van maximaal twee jaar als zodanig zijn aangesteld. De werkzaamheden worden uitgevoerd in samenwerking met en/of onder leiding van de in de overige functiegroepen genoemde toezichthouders;

Functiegroep II en III De in deze functiegroepen genoemde toezichthouders kunnen bij vacatures in een hogere functie, indien zij naar het oordeel van de werkgever daartoe bekwaam zijn, hiervoor in aanmerking komen;

Functiegroep IV (SD) Onder de allround toezichthouder te verstaan de toezichthouder schepen/boten, die tevens in staat is de in de functiegroepen II en III genoemde functies te vervullen;

Functiegroep IV) (TD) Hieronder te verstaan toezichthouders, die leiding geven aan ongeveer 10 technische dienst medewerkers in een reparatie- en/of onderhoudswerkplaats, waarbij met inachtneming van de geldende voorschriften enige vrijheid wordt gelaten in de wijze van uitvoering der werkzaamheden;
of
Hieronder te verstaan toezichthouders van kleine afdelingen in de reparatie- en/of onderhoudssfeer, waarbij de aard der werkzaamheden als minder gecompliceerd kan worden beschouwd, met een bezetting

kleiner dan 10 medewerkers, die verantwoordelijk zijn voor de gang van zaken op een bepaald bedrijfsonderdeel.

of

Magazijnchef

Functiegroep V (TD) Hieronder te verstaan toezichthouders, die leiding geven aan ongeveer 20 technische dienst medewerkers in een reparatie- en/of onderhoudswerkplaats, waarbij met inachtneming van de geldende voorschriften de wijze van uitvoering der werkzaamheden als regel wordt vrijgelaten;

of

Hieronder te verstaan toezichthouders van kleine afdelingen in de reparatie- en/of onderhoudssfeer, waarbij de aard der werkzaamheden als meer gecompliceerd kan worden beschouwd, met een bezetting kleiner dan 10 medewerkers, die verantwoordelijk zijn voor de gang van zaken op een bepaald bedrijfsonderdeel. (o.a. kleine werkplaats of garage);

of

Functionarissen, die controle uitoefenen op het gebruik c.q. de bediening van kranen/laadbruggen of mechanische transportmiddelen, waaronder ook interne transportsystemen. Naast een instruerende/-begeleidende taak hebben zij ook een signalerende en rapporterende taak

of

Plaatsvervangend spilleider

Functiegroep VI (TD) Hieronder te verstaan toezichthouders, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken in een reparatie en/of onderhoudswerkplaats en daarbij leiding geven aan ongeveer 30 technische dienst medewerkers. Voor de uitvoering van de werkzaamheden gelden voorschriften met een duidelijke doelstelling, die de middelen en de mogelijkheden als regel globaal weergeven;

of

Functionarissen, die verantwoordelijk zijn voor de controle op en een juist gebruik van laad/losapparatuur, mechanisch transport- materiaal, walinstallaties e.d. hebben regelmatig contact met leidinggevende functionarissen in de operationele sfeer.

Functiegroep I en II onder verdeeld in twee salariscategorieën: a, b.

Functiegroep III en IV onder verdeeld in drie salariscategorieën: a, b, c

Functiegroep V en VI onder verdeeld in vier salariscategorieën: a, b, c, d.

Functie- en salarisopbouw technisch personeel

Salarisgroep

- GROEP 1** Personeel, dat voor werkzaamheden bij de technische dienst wordt ingeschakeld zonder dat er sprake is van enige vakopleiding of ervaring.
- GROEP 2** Aanstellingsniveau voor personeel met een voltooide vaktechnische opleiding op L.T.O*.- niveau, plus een voltooide primaire vakopleiding - (leerlingstelsel V.E.V., S.O.M., V.A.M., N.I.L.*) of daarmee gelijk te stellen opleidingen.
of
Personeel zonder vaktechnische opleiding doch met ervaring in de reparatie- en onderhoudssfeer.
- GROEP 3** Personeel met een voltooide vakopleiding, als genoemd onder 2a met minimaal 6 maanden ervaring, blijkt gevend over een bepaalde mate van vakmanschap te beschikken.
of
Personeel met een meerjarige praktijkervaring, blijkt gevend over een bepaalde mate van vakmanschap te beschikken.
- GROEP 4** Personeel met een voltooide vakopleiding, als genoemd onder 2, dat als vakman/onderhoudsmonteur op één vakgebied wordt ingezet en tevens, beschikkend over enige mate van vakmanschap, wordt ingezet ter assistentie op andere vakgebieden.
of
Personeel met een meerjarige praktijkervaring.
- GROEP 5** Personeel met een voltooide vakopleiding, als genoemd onder 2, plus een voltooide secundaire/ voortgezette vakopleiding, dan wel een aanvullende opleiding gericht op verbreding vakgebied, dat zelfstandig als vakman/onderhoudsmonteur op meerdere vakgebieden wordt ingezet.
of
Personeel met een meerjarige praktijkervaring, dat zelfstandig als vakman/onderhoudsmonteur op meerdere vakgebieden wordt ingezet.
- GROEP 6** Personeel met een meerjarige praktijkervaring, dat door kennis, ervaring en inzicht, zowel binnen als buiten het eigen vakgebied zelfstandig werkt en gecompliceerde technische problemen/ storingen op meerdere vakgebieden kan analyseren, beoordelen en oplossen en dit in de praktijk daadwerkelijk doet.

Meewerkende voorlieden Technische Dienst

- GROEP 7** Meewerkende voorlieden, die als regel, al naar gelang de aard der werkzaamheden, met meerdere (0-6) werkers van de Technische Dienst worden ingeschakeld voor het verrichten van werkzaamheden in de reparatie- en/of onderhoudssfeer zonder dat direct toezicht aanwezig is. Er wordt

gewerkt volgens voorschriften, die weinig vrijheid laten in de wijze van toepassing of in de keuze van het toe te passen voorschrift.

* L.T.O.= Lager Technisch Onderwijs

V.T.O. = Vereniging tot Bevordering van Elektrotechnisch Onderwijs

S.O.M. = Stichting Opleiding Metaal

V.A.M. = Opleidingsinstituut voor automobiel-, motorrijwielen aanverwant bedrijf

N.I.L. = Nederlands Instituut voor Lastechniek

Toetsingscriteria

Plaatsing in één van de salarisgroepen vanaf salarisgroep 2 is afhankelijk van de beoordeling door de leiding van het bedrijf, die onder meer ontleend zal zijn aan de navolgende normen:

Algemene opmerkingen bij de functielijst

Daar waar in de functie-opbouw wordt gesproken over vakgebieden, dient hieronder te worden verstaan:

- bankwerk
- vulkaniseren
- machinebankwerk (draaien, frezen, etc.)
- laswerk
- ijzerwerk
- kabelgastwerk
- voertuigen- en dieseltechniek
- hydrauliek en pneumatiek
- sterkstroom incl. bedrijfsinstallaties
- elektronica
- meet- en regeltechniek

Voorafgaande aan elke mogelijke functiegroep wijziging vindt een beoordeling plaats.

Afhankelijk van de beoordeling kan plaatsing in een andere functiegroep plaatsvinden. Iedere beoordeling zal, op grond van het in het bedrijf van toepassing zijnde beoordelingssysteem, met de betrokken werknemer worden besproken.

Het alleen voldoen aan genoemde tijdsnormen houdt niet automatisch in te worden gemuteerd naar een hogere salarisgroep.

Indeling in de salarisgroepen zal te allen tijde gericht zijn op de capaciteit van de werknemers enerzijds en de behoefte van het bedrijf anderzijds.

GROEP 2

Zonder de beschikking te hebben over een voltooide vakopleiding (zoals omschreven), kan men eerst in deze salarisgroep worden geplaatst indien men kan aantonen minstens twee jaren ervaring te bezitten in de reparatie- en onderhoudssfeer.

Een magazijnbediende dient in het bezit van een diploma op L.T.O.-niveau te zijn.

- GROEP 3** Zonder de beschikking te hebben over een voltooide vakopleiding (zoals omschreven), kan men in deze salarisgroep geplaatst worden indien men kan aantonen minimaal vier jaar praktische ervaring te bezitten in de reparatie- en onderhoudssfeer.
Een magazijnbediende met erkend diploma "magazijnbeheer" zal worden geplaatst in deze salarisgroep.
- GROEP 4** Ten aanzien van de inzetbaarheid op andere vakgebieden geldt als uitgangspunt dat de betrokken werknemer slechts voor assistentie - werkzaamheden op een beperkt aantal andere vakgebieden wordt ingezet. Ten aanzien van het vakmanschap geldt ook dat men in staat moet zijn de toestand en de werking van de apparatuur te kunnen beoordelen en in staat moet zijn omtrent de toestand schriftelijk te rapporteren. Aanstelling in deze salarisgroep kan op zijn vroegst twee jaar na aanstelling in salarisgroep 3 plaatsvinden.
- GROEP 5** Men dient te beschikken over de kennis en de ervaring, die voor een vakman of onderhoudsmonteur nodig wordt geacht.

Ten aanzien van het begrip kennis kan hieronder onder meer worden verstaan:

- N.I.L.(N.V.L.) gronddiploma (boog of autogeen), als aanvulling op primaire vakopleiding
- Diploma Hydrauliek/Pneumatiek A en B als aanvulling op primaire vakopleiding
- V.A.M.-diploma eerste monteur bedrijfswagens/ personenautomobielen.
- V.E.V.-diploma technicus sterkstroominstallaties, technicus elektrische bedrijfsinstallaties, technicus industriële elektronica
- Aanvullende S.O.M.-opleiding.

Voor de indeling in deze salarisgroep zijn boven de functie-eisen, zoals genoemd in de functie-opbouw, vooral belangrijk de zelfstandigheid en de inzetbaarheid bij het werken, die onder meer worden bepaald door het aantal technische handvaardigheden waarover men beschikt en ook daadwerkelijk uitoefent (zie vakgebieden onder algemene opmerkingen). Aanstelling in deze salarisgroep kan op zijn vroegst drie jaar na aanstelling in salarisgroep 4 plaatsvinden.

- GROEP 6** Ten aanzien van het begrip kennis te verstaan:
Een voltooide vaktechnische opleiding op L.T.O.-niveau plus een voltooide primaire vakopleiding (bijv. leerlingstelsel V.E.V., S.O.M., V.A.M. of N.I.L) plus een voltooide secundaire/voortgezette opleiding, dan wel een voltooide aanvullende opleiding gericht op verbreding van het vakgebied.
Boven de functie-eisen, zoals genoemd in de functie-opbouw en in de toetsingscriteria, is voor de indeling in deze groep het volgende van belang. Op grote mate van kennis en/of ervaring die benodigd is voor het "allround" zijn, d.w.z. daadwerkelijke zelfstandige inzetbaarheid op minimaal vier vakgebieden, hetgeen tevens inhoudt het kunnen analyseren, beoordelen en oplossen van gecompliceerde technische

problemen/storingen en het daadwerkelijk in de praktijk toepassing hiervan.

Aanstelling in deze salarisgroep kan niet eerder dan twee jaar na plaatsing in salarisgroep 5 plaatsvinden.

IGMA

Functies en salarissen Stuwadoorsdienst

Taak nr		Werkzaamheden	Wordt opgeleid voor	Ervaring ⁵
	1	Algemeen medewerker		
1	A		Algemene schoonmaakwerkzaamheden	Geen
2	B	Besturen van verzet machines (< 10 ton)	Onder toezicht: mentor verzet machines	na minimaal 6 maanden
	2	Assistent Operator		
2	A	- Verricht zelfstandig en vakkundig algemene schoonmaakwerkzaamheden (onder 11 B genoemd).	Onder toezicht: Besturen van verzet machines (grotere machines > 10 ton)	na minimaal 6 maanden
3		- Beladen van objecten, onafhankelijk van een weegstelsel	Onder toezicht: rijden	
	B	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 12A genoemde werkzaamheden plus	- Onder toezicht: Verrichten van eenvoudig onderhoud aan verzet machines	na minimaal 6 maanden
7		- Besturen van verzet machines (grotere machines > 10 ton) met grote mate van zelfstandigheid en vakkundigheid	- Onder toezicht: Verzetten van de lading, aanpakken	
	C	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 12B genoemde werkzaamheden plus		na minimaal 6 en maximaal 12 maanden
		- Verrichten van eenvoudig onderhoud aan verzet machines		
		- Verzetten van de lading, aanpakken		
	3	Operator		
	A	Verricht zelfstandig en vakkundig onder 12C genoemde werkzaamheden	- Onder toezicht: Wegen - Theoretische aspecten van wegen leren	na minimaal 6 maanden
5	B	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 13A genoemde werkzaamheden op alle weeginstallaties		na min. 6 maanden en max. 12 maanden
		- Beheersen van de weegfuncties		
	4	Allround Operator		

⁵ na gebleken geschiktheid conform de checklist

Taak		Werkzaamheden	Wordt opgeleid voor	Ervaring ⁵
	A	Verricht zelfstandig en vakkundig onder 13B genoemde werkzaamheden	- Onder toezicht: kraandrijven - Bij niet gebleken geschiktheid blijft men 14 a	- na toetsing en op voordracht - na min. 6 maanden en max. 12 maanden
4	B	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 14A genoemde werkzaamheden plus - Kraandrijven		na opleiding van minimaal 12 maanden
	C	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 14B genoemde werkzaamheden - Is opgeleid en wordt ingezet op benoemde technische werkzaamheden op de drijvende units		na toetsing en op voordracht
	5	CST operator		
	A	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 14 B genoemde werkzaamheden - (nog te maken controlelijst)	- CST-operator A	na toetsing & selectie en op voordracht
8	B	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 15 A genoemde werkzaamheden - BHV (nog te maken controlelijst)	- CST-operator B	na minimaal 12 maanden
	C	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 15 b genoemde werkzaamheden - (nog te maken controlelijst)	- CST-operator C	na minimaal 12 maanden
	D	- Verricht zelfstandig en vakkundig onder 15 A genoemde werkzaamheden (nog te maken controlelijst)	- CST-operator D	na minimaal 12 maanden

Funcities personeel Technische Dienst

	Werkzaamheden	Ervaring/ lengte dienstverband ⁶
7	Elektricien	
A	Vervalt	

⁶ na gebleken geschiktheid

	Werkzaamheden	Ervaring/ lengte dienstverband ⁶
B	- Housekeeping op en rond de eigen werkomgeving - Verricht zelfstandig en vakkundig onder 20A benoemde werkzaamheden plus - Verricht semi-gekwalficeerd elektrotechnische/ elektronische werkzaamheden met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid	- voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS / MBO / VEV en kennis van elektronica, of gelijkwaardige opleiding - minimaal 12 maanden ervaring
C	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 16B genoemde werkzaamheden plus - Verricht hooggekwalificeerd elektrotechnische/ elektronische werkzaamheden	na minimaal 12 maanden
D	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 16C genoemde werkzaamheden plus - Lokaliseert en verhelpt geheel zelfstandig storingen aan de P.L.C.-computerapparatuur	na minimaal 18 maanden
E	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 16D genoemde werkzaamheden plus - Wordt benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer	Op voordracht; Cargill leiderschapstrainingen
F	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 16E genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel - Neemt de taken waar van de Supervisor tijdens zijn afwezigheid	na minimaal 12 maanden
8	Machinist	
A	vervalt	
B	Verricht met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid de voorkomende technische werkzaamheden	- voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS plus Bemetel / VD / MBO / Hydrauliek / Pneumatiek / Dieselmotoren of gelijkwaardige opleiding - minimaal 12 maanden ervaring - na minimaal 12 maanden
C	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 21B genoemde werkzaamheden plus - Verricht alle voorkomende technische werkzaamheden – ook op de drijvende units	na minimaal 12 maanden
D	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 21C genoemde werkzaamheden plus - Is benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer	- op voordracht - Cargill leiderschapstrainingen



	Werkzaamheden	Ervaring/ lengte dienstverband ⁶
E	- Verricht geheel zelfstandig en vakkundig onder 21D genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel - Neemt de taken waar van de Supervisor tijdens zijn afwezigheid	na minimaal 12 maanden
9	Garagemonteur	
B	Verricht met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid onderhouds- en reparatiewerkzaamheden	- voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardig - minimaal 6 maanden
C	Verricht geheel en zelfstandig de onder 22B genoemde werkzaamheden	minimaal 12 maanden
D	- Verricht geheel en zelfstandig de onder 22C genoemde werkzaamheden plus - Wordt benoemd als Meewerkend voorman en begeleidt werkzaamheden op de werkvloer	- op voordracht - Cargill leiderschapstrainingen
E	- Verricht geheel en zelfstandig de onder 22D genoemde werkzaamheden plus - Heeft als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel	
10	Magazijnmeester	
B	Beheert met redelijke mate van zelfstandigheid en vakkundigheid het magazijn	- voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardig - minimaal 12 maanden ervaring
C	Beheert geheel zelfstandig en vakkundig het magazijn	
D	- Verricht geheel en zelfstandig de onder 18C genoemde werkzaamheden plus - Is benoemd als Meewerkend voorman	

Bijlage II Salarisgebouw

OBA loongebouw 1 januari 2025 (inclusief 0,54% apc)

Salarissen werknemers Stuwadoorsdienst

1-1-2025	
salaris	basis
klasse	salaris
Ia	€ 4.610,49
Ib	€ 4.727,44
II	€ 4.837,89
III	€ 4.948,38
IV	€ 5.032,85
V	€ 5.140,11
VI	€ 5.305,77

Salarissen toezichthouders Stuwadoorsdienst

I	<u>A</u>	€ 5.307,24
	<u>B</u>	€ 5.408,34
II	<u>A</u>	€ 5.389,68
	<u>B</u>	€ 5.499,59
III	<u>A</u>	€ 5.499,59
	<u>B</u>	€ 5.594,11
	<u>C</u>	€ 5.691,91
IV	<u>A</u>	€ 5.573,43
	<u>B</u>	€ 5.786,45
	<u>C</u>	€ 5.956,29
	<u>D</u>	€ 6.064,51
V	<u>A</u>	€ 5.786,45
	<u>B</u>	€ 5.920,10
	<u>C</u>	€ 6.090,60
	<u>D</u>	€ 6.206,98
VI	<u>A</u>	€ 6.090,60
	<u>B</u>	€ 6.206,98
	<u>C</u>	€ 6.381,40
	<u>D</u>	€ 6.555,85

Salarissen werknemers Technische Dienst

salaris	basis
groep	salaris
1	€ 4.708,96
2	€ 4.913,37
3	€ 5.067,50
4	€ 5.248,45
5	€ 5.328,91
6	€ 5.442,76
7	€ 5.563,48

Salarissen werknemers Technische Dienst dagdienst Salarissen toezichthouders Technische Dienst

1	€ 4.730,85
2	€ 4.936,37
3	€ 5.091,28
4	€ 5.273,23
5	€ 5.354,07
6	€ 5.468,57
7	€ 5.589,83

I	<u>A</u>	€ 5.307,24
	<u>B</u>	€ 5.408,34
II	<u>A</u>	€ 5.408,34
	<u>B</u>	€ 5.499,59
III	<u>A</u>	€ 5.499,59
	<u>B</u>	€ 5.594,11
	<u>C</u>	€ 5.691,91
IV	<u>A</u>	€ 5.573,43
	<u>B</u>	€ 5.819,31
	<u>C</u>	€ 5.956,29
	<u>D</u>	€ 6.090,60
V	<u>A</u>	€ 5.786,45
	<u>B</u>	€ 5.920,10
	<u>C</u>	€ 6.090,60
	<u>D</u>	€ 6.206,98
VI	<u>A</u>	€ 6.090,60
	<u>B</u>	€ 6.206,98
	<u>C</u>	€ 6.381,40
	<u>D</u>	€ 6.555,85

OBA loongebouw 1 januari 2025 (inclusief 0,54% apc en 0,75% initieel)

Salarissen werknemers Stuwadoorsdienst

salaris klasse	basis salaris
Ia	€ 4.645,07
Ib	€ 4.762,89
II	€ 4.874,18
III	€ 4.985,49
IV	€ 5.070,59
V	€ 5.178,66
VI	€ 5.345,56

Salarissen werknemers Technische Dienst

salaris groep	basis salaris
1	€ 4.744,27
2	€ 4.950,22
3	€ 5.105,51
4	€ 5.287,82
5	€ 5.368,87
6	€ 5.483,58
7	€ 5.605,20

Salarissen werknemers Technische Dienst dagdienst

salaris groep	basis salaris
1	€ 4.766,33
2	€ 4.973,40
3	€ 5.129,46
4	€ 5.312,78
5	€ 5.394,23
6	€ 5.509,58
7	€ 5.631,76

Salarissen toezichthouders Stuwadoorsdienst

salaris klasse		basis salaris
I	A	€ 5.347,04
	B	€ 5.448,91
II	A	€ 5.430,10
	B	€ 5.540,83
III	A	€ 5.540,83
	B	€ 5.636,07
	C	€ 5.734,60
IV	A	€ 5.615,24
	B	€ 5.829,84
	C	€ 6.000,96
V	D	€ 6.110,00
	A	€ 5.829,84
	B	€ 5.964,50
VI	C	€ 6.136,28
	D	€ 6.253,54
	A	€ 6.136,28
	B	€ 6.253,54
	C	€ 6.429,26
	D	€ 6.605,02

Salarissen toezichthouders Technische Dienst

salaris groep		basis salaris
I	A	€ 5.347,04
	B	€ 5.448,91
II	A	€ 5.448,91
	B	€ 5.540,83
III	A	€ 5.540,83
	B	€ 5.636,07
	C	€ 5.734,60
IV	A	€ 5.615,24
	B	€ 5.862,95
	C	€ 6.000,96
V	D	€ 6.136,28
	A	€ 5.829,84
	B	€ 5.964,50
VI	C	€ 6.136,28
	D	€ 6.253,54
	A	€ 6.136,28
	B	€ 6.253,54
	C	€ 6.429,26
	D	€ 6.605,02

OBA loongebouw 1 juli 2025 (inclusief 1,76% apc)

Salarissen werknemers Stuwadoorsdienst

salaris klasse	basis salaris
Ia	€ 4.726,82
Ib	€ 4.846,72
II	€ 4.959,96
III	€ 5.073,23
IV	€ 5.159,84
V	€ 5.269,81
VI	€ 5.439,64

Salarissen werknemers Technische Dienst

salaris groep	basis salaris
1	€ 4.827,77
2	€ 5.037,34
3	€ 5.195,36
4	€ 5.380,88
5	€ 5.463,37
6	€ 5.580,09
7	€ 5.703,85

Salarissen werknemers Technische Dienst dagdienst

salaris groep	basis salaris
1	€ 4.850,21
2	€ 5.060,93
3	€ 5.219,74
4	€ 5.406,28
5	€ 5.489,16
6	€ 5.606,55
7	€ 5.730,88

Salarissen toezichthouders Stuwadoorsdienst

salaris klasse		basis salaris
I	A	€ 5.441,15
	B	€ 5.544,81
II	A	€ 5.525,67
	B	€ 5.638,35
III	A	€ 5.638,35
	B	€ 5.735,26
IV	C	€ 5.835,53
	A	€ 5.714,06
	B	€ 5.932,45
V	C	€ 6.106,58
	D	€ 6.217,53
	A	€ 5.932,45
	B	€ 6.069,47
VI	C	€ 6.244,28
	D	€ 6.363,60
	A	€ 6.244,28
	B	€ 6.363,60
	C	€ 6.542,42
	D	€ 6.721,27

Salarissen toezichthouders Technische Dienst

salaris groep		basis salaris
I	A	€ 5.441,15
	B	€ 5.544,81
II	A	€ 5.544,81
	B	€ 5.638,35
III	A	€ 5.638,35
	B	€ 5.735,26
IV	C	€ 5.835,53
	A	€ 5.714,06
	B	€ 5.966,14
V	C	€ 6.106,58
	D	€ 6.244,28
	A	€ 5.932,45
	B	€ 6.069,47
VI	C	€ 6.244,28
	D	€ 6.363,60
	A	€ 6.244,28
	B	€ 6.363,60
	C	€ 6.542,42
	D	€ 6.721,27

IGMA loongebouw 1 januari 2025 (inclusief 0,54% apc)

Salarissen O.D.		
1-1-2025		
funktiegroep 1	Algemeen Medewerker O.D.	BMS
a	Algemeen medewerker A	€ 3.554,44
b	Algemeen medewerker E	€ 4.641,17
funktiegroep 2	Assistent Operator	
a	Assistent Operator A	€ 4.685,46
b	Assistent Operator B	€ 4.732,70
c	Assistent Operator C	€ 4.903,98
funktiegroep 3	Operator	
a	Operator A	€ 4.954,15
b	Operator B	€ 5.007,33
funktiegroep 4	Allround Operator	
a	Allround Operator A	€ 5.107,71
b	Allround Operator B	€ 5.208,14
c	Allround Operator C	€ 5.342,82
funktiegroep 5	CST - Operator	
a	CST - Operator A	€ 5.311,47
b	CST - Operator B	€ 5.414,81
c	CST - Operator C	€ 5.512,27
d	CST - Operator D	€ 5.692,75

Salarissen Toezichhouders/meewerkend voorman		
funktiegroep 6	Toezichhouders	
1a	Toezichhouder 1A	€ 5.131,33
1b	Toezichhouder 1B	€ 5.208,13
2a	Toezichhouder 2A	€ 5.332,16
2b	Toezichhouder 2B	€ 5.432,53
3a	Toezichhouder 3A	€ 5.521,18
3b	Toezichhouder 3B	€ 5.612,67
3c	Toezichhouder 3C	€ 5.698,28
4a	Toezichhouder 4A	€ 5.783,92
4b	Toezichhouder 4B	€ 5.967,02
4c	Toezichhouder 4C	€ 6.132,36
5a	Toezichhouder 5A	€ 6.282,01
5b	Toezichhouder 5B	€ 6.431,66

Salarissen (e)TD			
funktiegroep 7		Electriciens	
b	15IT20B	Electriciens B	€ 5.276,03
c	15IT20C	Electriciens C	€ 5.479,75
d	15IT20D	Electriciens D	€ 5.553,58
e	15IT20E	Electriciens E	€ 5.967,02
f	15IT20F	Electriciens F	€ 6.431,66
funktiegroep 9		Garagemonteurs	
a	15IT22A	Garagemonteurs A	€ 5.069,36
b	15IT22B	Garagemonteurs B	€ 5.276,04
c	15IT22C	Garagemonteurs C	€ 5.479,75
d	15IT22D	Garagemonteurs D	€ 5.574,24
e	15IT22E	Garagemonteurs E	€ 5.967,02
funktiegroep 8		Machinisten/motordrivers	
a	15IT23A	Machinisten/motordrivers A	€ 5.069,33
b	15IT23B	Machinisten/motordrivers B	€ 5.276,01
c	15IT23C	Machinisten/motordrivers C	€ 5.479,75
d	15IT23D	Machinisten/motordrivers D	€ 5.966,99
e	15IT23E	Machinisten/motordrivers E	€ 6.431,63
funktiegroep 10		Magazijnmeester	
a	15IT25A	Magazijnmeester A	€ 5.069,36
b	15IT25B	Magazijnmeester B	€ 5.276,04
c	15IT25C	Magazijnmeester C	€ 5.479,75
d	15IT25D	Magazijnmeester D	€ 5.967,02

IGMA loongebouw 1 januari 2025 (inclusief 0,54% apc en 0,75% initieel)

Salarissen O.D.			
1-1-2025			
functiegroep 1			
		Algemeen Medewerker O.D.	BMS
a	15IS11A	Algemeen medewerker A	€ 3.581,10
b	15IS11E	Algemeen medewerker E	€ 4.675,98
functiegroep 2			
		Assistent Operator	
a	15IS12A	Assistent Operator A	€ 4.720,60
b	15IS12B	Assistent Operator B	€ 4.768,19
c	15IS12C	Assistent Operator C	€ 4.940,76
functiegroep 3			
		Operator	
a	15IS13A	Operator A	€ 4.991,31
b	15IS13B	Operator B	€ 5.044,88
functiegroep 4			
		Allround Operator	
a	15IS14A	Allround Operator A	€ 5.146,02
b	15IS14B	Allround Operator B	€ 5.247,20
c	15IS14C	Allround Operator C	€ 5.382,89
functiegroep 5			
		CST - Operator	
a	15IS16A	CST - Operator A	€ 5.351,31
b	15IS16B	CST - Operator B	€ 5.455,42
c	15IS16C	CST - Operator C	€ 5.553,62
d	15IS16D	CST - Operator D	€ 5.735,44

Salarissen Toezichthouders/meewerkend voorman			
functiegroep 6			
		Toezichthouders	
1a	15ITZ1A	Toezichthouder 1A	€ 5.169,81
1b	15ITZ1B	Toezichthouder 1B	€ 5.247,19
2a	15ITZ2A	Toezichthouder 2A	€ 5.372,15
2b	15ITZ2B	Toezichthouder 2B	€ 5.473,27
3a	15ITZ3A	Toezichthouder 3A	€ 5.562,59
3b	15ITZ3B	Toezichthouder 3B	€ 5.654,77
3c	15ITZ3C	Toezichthouder 3C	€ 5.741,02
4a	15ITZ4A	Toezichthouder 4A	€ 5.827,30
4b	15ITZ4B	Toezichthouder 4B	€ 6.011,77
4c	15ITZ4C	Toezichthouder 4C	€ 6.178,35
5a	15ITZ5A	Toezichthouder 5A	€ 6.329,13
5b	15ITZ5B	Toezichthouder 5B	€ 6.479,90

Salarissen (e)TD			
functiegroep 7			
		Electriciens	
b	15IT20B	Electriciens B	€ 5.315,60
c	15IT20C	Electriciens C	€ 5.520,85
d	15IT20D	Electriciens D	€ 5.595,23
e	15IT20E	Electriciens E	€ 6.011,77
f	15IT20F	Electriciens F	€ 6.479,90
functiegroep 9			
		Garagemonteurs	
a	15IT22A	Garagemonteurs A	€ 5.107,38
b	15IT22B	Garagemonteurs B	€ 5.315,61
c	15IT22C	Garagemonteurs C	€ 5.520,85
d	15IT22D	Garagemonteurs D	€ 5.616,04
e	15IT22E	Garagemonteurs E	€ 6.011,77
functiegroep 8			
		Machinisten/motordrivers	
a	15IT23A	Machinisten/motordrivers A	€ 5.107,35
b	15IT23B	Machinisten/motordrivers B	€ 5.315,58
c	15IT23C	Machinisten/motordrivers C	€ 5.520,85
d	15IT23D	Machinisten/motordrivers D	€ 6.011,74
e	15IT23E	Machinisten/motordrivers E	€ 6.479,87
functiegroep 10			
		Magazijnmeester	
a	15IT25A	Magazijnmeester A	€ 5.107,38
b	15IT25B	Magazijnmeester B	€ 5.315,61
c	15IT25C	Magazijnmeester C	€ 5.520,85
d	15IT25D	Magazijnmeester D	€ 6.011,77

IGMA loongebouw 1 juli 2025 (inclusief 1,76% apc)

Salarissen O.D.			
1-1-2025			
funktiegroep 1			
		Algemeen Medewerker O.D.	BMS
a	15IS11A	Algemeen medewerker A	€ 3.644,12
b	15IS11E	Algemeen medewerker E	€ 4.758,28
funktiegroep 2			
		Assistent Operator	
a	15IS12A	Assistent Operator A	€ 4.803,68
b	15IS12B	Assistent Operator B	€ 4.852,11
c	15IS12C	Assistent Operator C	€ 5.027,72
funktiegroep 3			
		Operator	
a	15IS13A	Operator A	€ 5.079,16
b	15IS13B	Operator B	€ 5.133,67
funktiegroep 4			
		Allround Operator	
a	15IS14A	Allround Operator A	€ 5.236,59
b	15IS14B	Allround Operator B	€ 5.339,55
c	15IS14C	Allround Operator C	€ 5.477,63
funktiegroep 5			
		CST - Operator	
a	15IS16A	CST - Operator A	€ 5.445,49
b	15IS16B	CST - Operator B	€ 5.551,44
c	15IS16C	CST - Operator C	€ 5.651,36
d	15IS16D	CST - Operator D	€ 5.836,39

Salarissen Toezichthouders/meewerkend voorman			
funktiegroep 6			
		Toezichthouders	
1a	15ITZ1A	Toezichthouder 1A	€ 5.260,80
1b	15ITZ1B	Toezichthouder 1B	€ 5.339,54
2a	15ITZ2A	Toezichthouder 2A	€ 5.466,70
2b	15ITZ2B	Toezichthouder 2B	€ 5.569,60
3a	15ITZ3A	Toezichthouder 3A	€ 5.660,49
3b	15ITZ3B	Toezichthouder 3B	€ 5.754,29
3c	15ITZ3C	Toezichthouder 3C	€ 5.842,06
4a	15ITZ4A	Toezichthouder 4A	€ 5.929,86
4b	15ITZ4B	Toezichthouder 4B	€ 6.117,58
4c	15ITZ4C	Toezichthouder 4C	€ 6.287,09
5a	15ITZ5A	Toezichthouder 5A	€ 6.440,52
5b	15ITZ5B	Toezichthouder 5B	€ 6.593,95

Salarissen (e)TD			
funktiegroep 7			
		Electriciens	
b	15IT20B	Electriciens B	€ 5.409,16
c	15IT20C	Electriciens C	€ 5.618,02
d	15IT20D	Electriciens D	€ 5.693,71
e	15IT20E	Electriciens E	€ 6.117,58
f	15IT20F	Electriciens F	€ 6.593,94
funktiegroep 9			
		Garagemonteurs	
a	15IT22A	Garagemonteurs A	€ 5.197,27
b	15IT22B	Garagemonteurs B	€ 5.409,16
c	15IT22C	Garagemonteurs C	€ 5.618,02
d	15IT22D	Garagemonteurs D	€ 5.714,89
e	15IT22E	Garagemonteurs E	€ 6.117,58
funktiegroep 8			
		Machinisten/motordrivers	
a	15IT23A	Machinisten/motordrivers A	€ 5.197,24
b	15IT23B	Machinisten/motordrivers B	€ 5.409,13
c	15IT23C	Machinisten/motordrivers C	€ 5.618,02
d	15IT23D	Machinisten/motordrivers D	€ 6.117,55
e	15IT23E	Machinisten/motordrivers E	€ 6.593,91
funktiegroep 10			
		Magazijnmeester	
a	15IT25A	Magazijnmeester A	€ 5.197,27
b	15IT25B	Magazijnmeester B	€ 5.409,16
c	15IT25C	Magazijnmeester C	€ 5.618,02
d	15IT25D	Magazijnmeester D	€ 6.117,58

Bijlage III Relatie standaard arbeidsduur, werkweek, roostervrije/ adv dagen en schematoeslagen

A. Semi-continu dienst:

Op 1 januari 1987 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 36 uur en 55 minuten. Wij werken echter 38 uur en 45 minuten om de ploegen goed op elkaar te laten aansluiten en draaiend te kunnen overgeven. Daarnaast wordt 1x per 6 weken op zaterdag gewerkt tot 15.30 uur.

Omdat als gevolg van de werkelijke werktijden er op jaarbasis meer wordt gewerkt dan de standaard arbeidsduur is er een systeem van roostervrijedagen bedacht. Kortom: de minuten die per dag te veel worden gewerkt, worden omgezet in roostervrije dagen.

In 1982 zijn de eerste 2 roostervrije dagen gegeven. In cao-onderhandelingen is dit aantal tot 1987 opgelopen tot 19.5 dagen. De dagelijkse arbeidsduur vergeleken met de standaardarbeidsduur inclusief de compensatie voor het overlap kwartier geeft op jaarbasis 11 roostervrije dagen en 9.5 dagen zijn toegekend als compensatie voor de kloszaterdag.

B. Dagdienst:

De overeengekomen standaard arbeidsduur is hier 36 uur en 55 minuten. Per week wordt echter 38 uur en 45 minuten gewerkt. De dagelijkse arbeidsduur vergeleken met de standaardarbeidsduur geeft op jaarbasis 11 roostervrije dagen. De dagdienst heeft geen kloszaterdag.

C. Kantoor:

Vanaf 1 april 1988 bedraagt de standaardarbeidsduur 37 uur en 30 minuten. Per week is men echter 38 uur en 45 minuten aanwezig. Het verschil tussen de standaardarbeidsduur en de wekelijkse arbeidsduur is omgezet in 8.5 roostervrije dag.

Rooster, schematoeslagen en ADV

Schema	Toeslagen					ADV			
	dag	avond	nacht	gemiddeld	schema	totaal	algemeen	zaterdag	totaal
3-ploegen d/a/n	6,13%	15,88%	31,20%	17,74%	12,60%	30,34%	11	9,5	20,5
2-ploegen d/a/a	6,13%	15,88%		12,63%	12,60%	25,23%	11	9,5	20,5
2-ploegen d/a	6,13%	15,88%		11,01%	12,60%	23,61%	11	9,5	20,5
2-ploegen d/d/a	6,13%	15,88%		9,38%	12,60%	21,98%	11	9,5	20,5
Dagdienst					12,60%	12,60%	11	0	11
Dagdienst + kloszaterdag					12,60%	12,60%	11	9,5	20,5
TD d/d/d/a/a/n	6,13%	15,88%	31,20%	13,56%	12,60%	26,16%	11	9,5	20,5
TD d/d/d/d/a/n	6,13%	15,88%	31,20%	11,93%	12,60%	24,53%	11	9,5	20,5

Bijlage IV Technologie overeenkomst

1. Werkgever erkent het belang van technologische vernieuwing voor de continuïteit van het bedrijf en de sociale aspecten die met het proces van automatisering verbonden zijn.
2. Aan het proces van technologische vernieuwing zijn economische, technische en sociale aspecten verbonden. Aangezien deze aspecten niet los van elkaar kunnen worden beschouwd, rekent werkgever het tot haar verantwoordelijkheid om deze aspecten in een integrale benadering tot uiting te laten komen.
3. Deze integrale benadering van werkgever steunt op de overtuiging dat het van belang is om een zodanige ruimte te scheppen, dat de vakbonden, de ondernemingsraad en de direct betrokken werknemers rechtstreeks bij de opzet en invoering van nieuwe technologische projecten worden betrokken.
4. Uit dit oogpunt van werknemersvertegenwoordiging heeft de Ondernemingsraad adviesrecht met betrekking tot het doen van investeringen op het terrein van nieuwe technologieën.
5. Werkgever gaat uit van de veronderstelling dat de vakverenigingen bereid zijn een positieve bijdrage te leveren aan het goed functioneren van de onderneming van OBA. Voor zover het in te voeren technologie-project collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden en de privacy, draagt de werkgever er daarom bovendien zorg voor, dat de verschillende stappen van de besluitvormingsprocedure (voorstudie, ontwerp, besluitvorming en invoering) van zo'n technologie-project tijdig aan de vakverenigingen bekend worden gemaakt.
6. Deze informatieverstrekking aan de vakverenigingen strekt zich eveneens uit tot een beschrijving van de belangrijkste aspecten in kwantitatieve en kwalitatieve zin van de aangemelde technologie-projecten. Ook worden de overwogen alternatieven aangegeven. Hierbij zal inzicht worden verschaft in de beweegredenen voor de voorgenomen activiteiten, aard en omvang daarvan, alsmede de te verwachten effecten voor de werknemers.
7. Werkgever zal de verstrekte informatie met de vakverenigingen bespreken voorafgaande aan de onder punt 5 genoemde fases van het technologie-project. Daarbij wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan gevolgen voor de werkgelegenheid, de rechtspositie, inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur, de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, gezondheid en veiligheid), alsmede aan opleidingen.
8. Verdergaande technologische ontwikkeling zal op termijn consequenties kunnen hebben voor de takenpakketten en de functies van medewerkers. Het personeelsbestand zal in voorkomende gevallen worden aangepast door gebruik te maken van natuurlijk verloop en interne overplaatsingen. Het op de CAO gebaseerde jaarinkomen van de werknemer zal minimaal op hetzelfde niveau blijven. De vooraf overeengekomen groeimogelijkheden zullen gegarandeerd blijven.
9. Als gevolg van technologische ontwikkelingen zullen er bij werkgever geen gedwongen ontslagen vallen.

10. Verder zal werkgever bij de ontwikkeling van technologie-projecten ten aanzien van de arbeidsorganisatie de bepalingen van de Arbowet als uitgangspunt hanteren. Hierbij is met name artikel 3 (arbobeleid) van belang.
- a) Werkgever onderschrijft de volgende algemene hoofdlijnen die globaal richting geven aan technologie-projecten.
 - b) De te verrichten taken moeten bij voorkeur interesse wekken, een uitdaging bieden en de capaciteiten van de werknemer benutten. In het bijzonder betekent dit dat het werk niet uitsluitend uit monotone of routinematige arbeid mag bestaan, maar dat bijvoorbeeld via hergroepering van activiteiten inhoudsvolte taken ontstaan, worden gehandhaafd of worden bevorderd.
 - c) Taken dienen zo veel mogelijk een ontwikkelingselement in zich te hebben. Een beroep op capaciteiten en vakkennis van de werknemer is hierbij van belang. De arbeidsorganisatie dient zodanig te zijn ingericht, dat samenwerking en onderlinge functionele contacten worden gestimuleerd. Voorkomen moet worden, dat geïsoleerde of eenzame dan wel machine-gebonden arbeidsplaatsen ontstaan.
 - d) Negatieve effecten op de gezondheid van werknemers van taken die voortvloeien uit de toepassing van nieuwe technologie projecten moeten worden voorkomen dan wel tot het uiterste minimum worden beperkt.
 - e) Nieuwe technologie zal zich ook richten op het oplossen van gezondheidsbedreigende aspecten van de arbeidsorganisatie.
11. Indien ten gevolge van een technologie project functies wijzigen en/of nieuwe c.q. gewijzigde kennis en/of vaardigheden vereist worden, dan zal werkgever tijdig voor opleidingen of bijscholing zorgdragen, die zal worden afgestemd op het instroomniveau van de betrokken werknemers. De werknemers op de afdeling waar de technologie wordt geïntroduceerd zullen aan een opleiding deel kunnen nemen. De opleiding zal een breed karakter hebben.
12. Technologieën zullen gebruikt worden voor het registreren van bedrijfsgegevens die moeten leiden tot een juiste en verantwoorde bedrijfsvoering. Technologieën zullen derhalve niet gebruikt worden voor individuele prestatiemeldingen (tempo, aantal gemaakte routen, duur rustpauze, beweging in het bedrijf en dergelijke). In overleg tussen vakbonden en werkgever wordt bepaald welke personeelsgegevens verzameld worden en waarvoor deze gebruikt worden. Elke werknemer heeft toegang tot de gegevens die van hem of haar opgeslagen zijn. Er moet een reglement worden opgesteld dat ervoor zorgt dat de privacy van de werknemers niet geschaad wordt. Een commissie, samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers, controleert of het reglement nageleefd wordt.
13. Partijen kunnen te allen tijde wijzigingen voorstellen met betrekking tot deze overeenkomst.

Bijlage V Hoofdpijnen akkoord

Dit document biedt een overzicht van de belangrijkste financiële aspecten die zullen worden opgenomen in de nieuwe (geharmoniseerde) cao HBTA. Naast deze hoofdpijnen zullen de geharmoniseerde cao-teksten door cao partijen worden opgesteld en maken onlosmakelijk onderdeel uit van de aan de leden voor te leggen cao HBTA.

Hoofdpijnen harmonisatie HBTA

- De arbeidstijden bij OBA en IGMA komen grotendeels overeen; in het kader van de harmonisatie per 1 oktober 2024 worden de ADV dagen bij OBA verhoogd van 10 naar 11 dagen, en de levensfasedagen van 1 naar 1,5 dagen voor medewerkers in dienst na 1 januari 2013. Deze dagen worden toegekend per 1 januari van enig jaar. Daarmee zijn ze gelijk aan IGMA. De 15 levensfasedagen gaan voortaan in vanaf 62 jaar – waarbij voor de huidige IGMA-medewerkers vanaf 61 jaar gehanteerd blijft worden. Beide staffels blijven van kracht voor de medewerkers van voor 2013 (OBA) en 2017 (IGMA).
- De opbouw en toeslagen van je salaris worden gebaseerd op de OBA-systematiek: bijvoorbeeld voor een operationeel medewerker in de dagdienst is dat 12,6%, in de dag/avond 2- ploegen 23,61%, en in de 3-ploegendienst is dat 30,34%. Voor je basismaandsalaris geldt: je houdt wat je hebt.
- In deze OBA-systematiek, krijgt iedereen 9,5 dag vergoeding voor kloszaterdagen, die je desgewenst ook kan verkopen.
- Afgesproken is dat de kloszaterdagen dus onderdeel zijn van het rooster, en ook worden gelopen als er andere werkzaamheden zijn dan alleen stuwadoorswerkzaamheden.
- Reiskosten conform systeem van OBA (geen doorbetaling bij ziekte) waarbij de kilometervergoeding wordt opgehoogd naar 23 eurocent per km (was 19 eurocent), met een maximale enkele reisvergoeding van 50km (retour 100km). Wanneer tijdens de looptijd van deze cao de fiscaal vrijgestelde vergoeding wordt verhoogd, zal de kilometervergoeding voor de medewerkers daarop aangepast worden.
- Het IGMA-pensioen wordt verbeterd naar het systeem van OBA; de verbetering zal gebaseerd zijn op de berekeningen die gemaakt zijn door AON in december 2023.
- Conform de uitslag van de enquête wordt de OBA-winstuitkering een vast onderdeel van je basis maandsalaris. Dit betekent een vaste component van 7,22% over je vaste jaarsalaris (12 basis maandsalarissen + schematoeslag + vakantiegeld). Dit percentage is het gemiddelde over een periode van de afgelopen jaren. Dit geldt uiteraard alleen voor OBA-medewerkers.
- De overwerkvergoeding wordt berekend naar het systeem van IGMA (dit is eenvoudiger), waarbij de vergoeding van OBA (opkomst-, overwerk-, maaltijdvergoeding) wordt aangehouden. Daarmee heb je het beste van twee cao's.
- De ouderenregelingen blijven (voorlopig) twee aparte regelingen. Met uitzondering van:
 1. De IGMA-medewerkers kunnen uit de nacht bij 57,5 jaar (6 maanden eerder). Daar worden geen levensfase dagen voor ingeleverd. Dit i.v.m. het uitruilen van 15 minuten minder pauze welke in het kader van de harmonisatie 30 minuten is geworden in plaats van 45 minuten gedurende de dagdienst.
 2. De OBA fit regeling; deze wordt (net als bij IGMA) gekoppeld aan de AOW-leeftijd (was 65 jaar), zodat je geen pensioen-gat hoeft te overbruggen van 65 jaar tot

AOW-leeftijd. Voormalig IGMA-medewerkers die de fitregeling ingaan kiezen of zij wel/niet de kloszaterdag willen lopen en dus ook mét of zonder de bijbehorende vergoeding, IGMA-cao art A22A opties.

- Wanneer er meer duidelijkheid komt over eerder stoppen met werken vanuit Den Haag zullen we hier (opnieuw) naar kijken met werkgever waarbij het uitgangspunt blijft zoals opgenomen in de IGMA-cao art 22B. Gedurende de looptijd van de cao IGMA is er sinds 1-1-2021 ieder jaar al 1% van de loonsom opgespaard tot en met 2024, dit bedrag blijft gereserveerd voor de oud-IGMA-medewerkers.
- Alle medewerkers krijgen een toeslag voor de zorgkosten van 40% van de premie basiszorgverzekering (gebaseerd op de rekenpremie zoals deze jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld)
- De eenmalige 480 euro bruto uitkering voor de OBA-medewerkers wordt verwerkt in het basis maandsalaris van de OBA-medewerkers.
- Tijdens rustige periodes kun je op vrijwillige basis in overleg met werkgever met behoud van salaris in de 2-ploegendienst worden ingezet in plaats van de 3-ploegen.
- Onderdeel van de afspraken is dat tremwerk ook voor OBA-functiegroep 5 en 6 onderdeel is van de functie, met dien verstande dat tremwerkzaamheden alleen kunnen worden verlangd voor het onderhanden zijnde karwei; deze medewerkers kunnen dus niet volledig als tremmer worden ingezet.
- Naar aanleiding van dit hoofdlijnenakkoord worden er berekeningen gemaakt om een goede vergelijking te maken tussen de huidige situatie en de nieuwe situatie na harmonisatie (de zogenaamde “maatman berekeningen”), waardoor vakbonden en werkgever gezamenlijk kunnen vaststellen dat de harmonisatie geen onbedoelde verslechtering van het totaalpakket veroorzaakt voor medewerkers; bij onvoorziene achteruitgang vindt individuele reparatie plaats door middel van een warme persoonlijke toeslag, dat wil zeggen deze persoonlijke toeslag wordt aangepast met de APC en initiële loonsverhogingen.
- De effectieve ingangsdatum van alle geharmoniseerde regelingen in de HBTA-cao is 1 oktober 2024. Er wordt dus niet vanaf 1-1-2023 ‘aangepast’ maar per 1-10-2024. Indien het voorleggen aan de leden van de vakbonden niet in augustus kan plaatsvinden zal de ingangsdatum een maand opschuiven, zodat de administratie niet met terugwerkende kracht hoeft plaats te vinden.
- De berekening van de winstuitkering voor OBA-medewerkers vindt plaats over de maanden januari tot en met december 2024, waarbij 9/12e deel wordt uitgekeerd. Hierbij hanteren we het huidige systeem van uitkeren.
- Datum van salarisbetaling wordt de 25e van de kalendermaand. In de maand oktober (of november bij uitloop ledenvergadering en stemmen) 2024 zal voor de OBA-medewerkers zowel op de 15e (over de voorafgaande maand) en op de 25e (voor de lopende maand) een salarisbetaling worden gedaan.
- De salarisdoorbetaling bij ziekte in het 2e jaar bedraagt 80%, waarbij de uitkering voor de medewerker die actief bijdraagt aan zijn/haar re-integratie -en dus volledig meewerkt aan het door de Arboarts vastgestelde re-integratieplan- tot 100% wordt aangevuld.
- Sociaal Plan wordt verlengd tot de ingangsdatum van de volgende cao (zoals nu ook is afgesproken), waarbij de ontslagvergoeding wordt vastgesteld op EUR 6180,-- en vervolgens vanaf 1 januari 2025 wordt geïndexeerd conform de APC-regeling in de cao.

- De cao wordt een standaard cao.
- Looptijd cao van 1 oktober 2024 t/m 31 december 2024
- Onderhandelingen voor de volgende cao (2025 en verder) vangen niet eerder aan dan in het 1e kwartaal van 2025 Op deze manier nemen we een paar maanden de tijd om te zien hoe de cao-afspraken in de praktijk uitwerken. Onbedoelde effecten herstellen we zo snel mogelijk in de volgende cao.

Bijlage VI Sociaal plan OBA en IGMA

Het sociaal plan, inclusief de indexatie van de hoogte van de transitievergoeding conform de APC-regeling in art. 32 (zie ook artikel 12 onder punt 1 van deze cao) wordt ongewijzigd verlengd tot de startdatum van de volgende HBTA-cao. De transitievergoeding wordt vanaf 1 januari 2025 jaarlijkse conform APC-regeling in artikel 32 geïndexeerd en bedraagt per 1 januari 2025 € 6.213,37.



Bulk Terminal Amsterdam

Dit sociaal plan is een bijlage van de OBA cao.

Handwritten signature: R.W. K

Definities:

Begeleidingscommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 14 van het Sociaal Plan.
Boventallige Werknemer:	de werknemer (m/v) van wie de arbeidsplaats of functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij OBA.
Directie:	Directie van B.V. Overslagbedrijf 'Amsterdam'
CAO:	CAO voor personeel van OBA, zoals die ten tijde van een reorganisatie /boventalligheid geldt.
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad ingesteld voor OBA.
Ontslagbesluit:	de meest recente versie van het Ontslagbesluit van het Ministerie van SZW, zoals deze tot 1 juli 2015 geldt. Na 1 juli 2015 gelden de opvolgende bepalingen ter zake van het BW.
OBA:	in Nederland gevestigde OBA onderneming zoals benoemd onder Directie.
Partijen:	partijen bij dit Sociaal Plan.
Organisatiewijziging:	een wijziging van de organisatie van OBA zoals benoemd onder Directie, die wordt ingegeven door bedrijfseconomische redenen. Onder bedrijfseconomische redenen worden in dit kader onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, reorganisatie, technologische ontwikkelingen, beëindiging van een deel van de bedrijfsactiviteiten, waardoor functies verdwijnen, wijzigen of in aantal afnemen en waarbij er sprake is van negatieve effecten op de werkgelegenheid en/of individuele arbeidsvoorwaarden.
Passende functie:	een functie bij OBA of een tot het HES- concern behorende vennootschap (waaronder uitdrukkelijk ook begrepen een andere vennootschap dan de formele werkgever van de werknemer, alwaar de boventalligheid intreedt): ▪ die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een periode van maximaal 6 maanden is op te leiden; en/of ▪ die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal 2 salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de functie van de werknemer ten tijde de aanzegging van voorlopige boventalligheid is ingedeeld; en/of ▪ waarbij – ingeval van standplaatswijziging - de gemiddelde reistijd van het woon werkverkeer naar de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt, tenzij de werknemer al een langere reistijd voor woon-werkverkeer had. De gemiddelde reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route weergegeven in de ANWB routeplanner. Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Boventallige Werknemer van sociale of medische aard vervulling van die passende functie niet van hem geleverd kan worden. Eventuele toetsing kan plaatsvinden in de Begeleidingscommissie. Indien dit het geval is kan met toepassing sociaal plan ontslag worden aangevraagd. Hiervoor geldt t.b.v. de vergoeding de beëindigingsvergoeding.
Sociaal Plan:	dit document.
UWV Beleidsregels:	de meest recente versie van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zoals gepubliceerd op de website van het UWV.



Uitwisselbare functies:	functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig.
Vakbonden:	FNV Havens en CNV Vakmensen.
Werknemer:	degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met OBA.

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

- A. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in een sociaal verantwoorde oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van een Organisatiewijziging;
- B. Het is ongewenst om alle gevolgen van een Organisatiewijziging individueel te benaderen, en daarom is het Sociaal Plan bedoeld om te voorzien in een eenduidige algemeen geldende regeling.
- C. Voor de looptijd van de cao geldt een daarin opgenomen werkgelegenheidsgarantie. Onder medewerkers die een functie vervullen die valt onder de cao zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van Organisatiewijzigingen binnen OBA, mits de werknemer zijn verplichtingen uit hoofde van dit Sociaal Plan nakomt en er geen omstandigheden zijn opgetreden waaronder de werkgelegenheidsgarantie moet komen te vervallen.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inleiding

- 1.1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de opvang van de personele gevolgen te regelen van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden die bij OBA plaats vinden.
- 1.2. Tussen Vakbonden en OBA zal er tijdens de uitvoering van het Sociaal Plan periodiek overleg worden gevoerd over de bedrijfseconomische omstandigheden en voortgang reorganisaties.
- 1.3. Uitgangspunt is om Boventallige Werknemers te ondersteunen in mobiliteit en scholing.
- 1.4. OBA stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

2. Looptijd

- 2.1. De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 en is van toepassing ingeval (voorlopige) boventalligheid tijdens de looptijd is aangezegd. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Tijdens de looptijd ingegane rechten van Werknemers op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd ervan is verstreken. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Vakbonden zullen bij wijzigingen direct worden geraadpleegd, zodat partijen eerst overeenstemming bereiken over de gewenste wijzigingen.
- 2.2. Indien gedurende de looptijd wijzigingen in wet- en regelgeving van invloed zijn op de uitvoering van dit Sociaal Plan en/of betrekking hebben op regelingen zoals deze zijn opgenomen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden teneinde overeenstemming te bereiken over de te nemen maatregelen/ compensaties.

3. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers, die door OBA schriftelijk op de hoogte zijn gesteld van het feit dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden en die binnen het bereik van de cao vallen.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Werknemers waarmee eerdere afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt;
- Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

4. Hardheidsclausule:

Voor gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, waardoor de medewerker onevenredig in zijn / haar individuele belangen wordt getroffen kan OBA op verzoek van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. De Werknemer dient het beroep op de hardheidsclausule schriftelijk en met redenen omkleed bij OBA in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt OBA advies over de gewenste afwijking van het Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie. Advies van de Begeleidingscommissie weegt zwaar bij het uiteindelijk te vormen oordeel. Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

[Handwritten signature]

5. Vaststellen voorlopige en definitieve boventalligheid

5.1 Wettelijke kaders

Boventalligheid wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ingeval van boventalligheid als gevolg van een vermindering van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, betekent dit dat de boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan de werkgever ervoor kiezen het alternatief afspiegelingsbeginsel toe te passen.

Toelichting alternatief afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling is het mogelijk ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt op basis van bovengemiddeld functioneren en/of bovengemiddelde ontwikkeling buiten beschouwing te laten.

Werknemers kunnen buiten beschouwing worden gelaten, indien:

1. Aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
2. De werknemer periodiek is beoordeeld. In die beoordelingen moet bovendien steeds aangegeven zijn of de werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
3. Alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen, buiten beschouwing gelaten kunnen worden indien er moet worden afgespiegeld;
4. Alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.

Bovendien geldt dat het alternatief afspiegelingsbeginsel enkel is toegestaan, voor zover dat er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen "15 tot 25 jaar" en "55 jaar tot de AOW-leeftijd" voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan het geval zou zijn bij toepassing van het "gewone" afspiegelingsbeginsel.

5.2 Aanzegging

Indien de arbeidsplaats / functie van de Boventallige Werknemer zal vervallen, zal OBA de betreffende werknemer zo spoedig als mogelijk mondeling mede delen en schriftelijk bevestigen dat hij/zij boventallig zal worden. Tijdens het hier bedoelde gesprek zal OBA de werknemer onder meer informeren over:

- a. Datum van boventalligheid. Dat is de datum waarop de arbeidsplaats / functie daadwerkelijk vervalt.
- b. Wanneer met wie een persoonlijk maatwerk mobiliteits / scholingsplan wordt opgesteld.
- c. Wat het vervolgtraject voor de Boventallige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventallige Werknemer niet akkoord is met de aanzegging, dan kan hij zich binnen 14 werkdagen na ontvangst van de aanzeggingsbrief in eerste instantie wenden tot de afdeling HRM. OBA zal dan binnen 10 werkdagen inhoudelijk reageren. Vervolgens kan de betrokken werknemer in tweede instantie de Begeleidingscommissie benaderen indien en voor zover het antwoord van OBA voor hem niet bevredigend is.

5.3 Voorlopige boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen, volgt een aanzegging van voorlopige boventalligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventalligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd, waarbij een exemplaar van dit Sociaal Plan wordt gevoegd. De aanzegging van voorlopige boventalligheid geschiedt minimaal 4 weken voor de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. In de periode tussen de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid en de datum van het daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventallig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventalligheid.

5.4 Bezwaar tegen voorlopige boventalligheid

Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de aanzegging van de voorlopige boventalligheid dient hij dat schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 dagen na de schriftelijke aanzegging van de voorlopige boventalligheid aan de Begeleidingscommissie voor te leggen. Het indienen van bezwaar schort de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid niet op.

5.5 Aanmelden bij intern mobiliteitsbureau

OBA meldt de voorlopig boventallige werknemer per de datum van voorlopige boventalligheid aan bij het interne mobiliteitsbureau, dat in samenspraak met de werknemer een begeleidingstraject vast stelt. Dit gebeurt niet indien direct duidelijk is dat werknemer kan worden herplaatst in een passende functie. De definitief boventallige werknemers zijn vrijgesteld van werk, met behoud van loon, tot dat zij weer een functie binnen OBA gaan vervullen of er outsourcing/detachering heeft plaats gevonden. Medewerker is wel verplicht te solliciteren op de aangeboden vacatures.

5.6 Duur definitieve boventalligheid

De ingangsdatum van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de voor OBA geldende individuele wettelijke opzegtermijn ten aanzien van de werknemer, vermeerderd met 3 maanden. De totale opzegtermijn zal nooit langer kunnen zijn dan 6 maanden. Indien binnen deze termijn geen passende functie is gevonden gaat OBA over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 12 van dit Sociaal Plan.

6. Interne herplaatsing

OBA streeft ernaar om de (voorlopig) boventallig verklaarde werknemer zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie, waarbij op de werknemer de verplichting rust om hieraan medewerking te verlenen.

6.1 Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventalligheid

OBA zal gedurende de periode van voorlopige boventalligheid een plaatsingsonderzoek uitvoeren en daar waar mogelijk een passende functie aanbieden. Het aanbod voor een passende functie geschiedt op basis van geschiktheid.

6.2 Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid

Het mobiliteitsbureau wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures en zal deze, voor zover sprake is van een passende functie, bekend maken aan de definitief boventallige werknemer.

6.2 Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal OBA het plaatsingsonderzoek voortzetten tijdens de periode van definitieve boventalligheid. De werknemer kan als dan ook zelf solliciteren op passende functies, waarbij bij gelijke geschiktheid de (voorlopig) boventallige werknemer voorrang heeft.

6.3 Weigering tot aanvaarden Passende Functie

Indien de werknemer een aanbod van OBA tot (her)plaatsing in een passende functie binnen OBA of een aan OBA gelieerde onderneming weigert, vervallen de aanspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan OBA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. De werknemer heeft in dat geval evenmin aanspraak op een eventuele transitievergoeding in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6.4 Een functie die voldoet aan de definitie van een Passende Functie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien in het kader van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de boventallige werknemer van medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Ingeval het vervullen van de passende functie in de ogen van de medewerker of OBA op grond van medische omstandigheden niet mogelijk is, zal de Begeleidingscommissie zich door de bedrijfsarts laten adviseren alvorens tot een advies aan OBA te komen.

Indien dit het geval is, kan OBA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal OBA aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van op fulltime basis € 6.000,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.

7.1 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij (her)plaatsing in een lagere maar passende functie met een lagere loonschaal, zal de medewerker in de lagere loonschaal worden geplaatst en zal de medewerker het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen. Over de toeslag zijn schematoeslag, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, deeltijdpensioenregeling, werkgeversbijdrage levensloop en AOW-hiaat berekening van toepassing.

7.2 Salarisontwikkeling bij herplaatsing in lagere loonschaal

Bij de salarisontwikkeling van de medewerker die in een lagere loonschaal wordt geplaatst gelden 2 uitgangspunten. Het eerste is dat het inkomen van de medewerker tenminste waardevast blijft. Het tweede is dat op een haalbare toekomstige termijn sprake zal zijn van gelijke beloning voor gelijk werk.



Tot dit doel zal de medewerker het basismaandsalaris krijgen toegekend van de nieuwe functie. Het verschil met het oude (hogere) basismaandsalaris wordt in de vorm van een persoonlijke toeslag gecompenseerd. Om de waardevastheid te bereiken zal vanaf dat moment over het totale bedrag van het nieuwe basismaandsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag, de APC-verhoging worden toegekend.

Om de toekomstige gelijke beloning te bereiken wordt de persoonlijke toeslag verkleind door de cao-stijging (inclusief initiële verhoging) van het nieuwe basismaandsalaris in mindering te brengen op de persoonlijke toeslag. Dit tot het moment dat het nieuwe basismaandsalaris gelijk is aan c.q. hoger is dan het nieuwe cao-basismaandsalaris inclusief persoonlijke toeslag.

Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris.

In geval er sprake is van een (verborgen) 'oude' persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) 'oude' toeslagen wordt bedoeld; delen van het inkomen zoals beschreven onder het 'persoonlijke toeslagen' stuk hierboven. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel 'persoonlijke toeslag' hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

Het is OBA's intentie om werknemers te plaatsen op een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan heeft de werknemer bij gebleken geschiktheid bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere kandidaten. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van OBA een redelijke grond aanwezig is, wordt de (nieuwe) persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd.

Als de werknemer is herplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau kan de werknemer aan dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorzieningen geen rechten meer ontlenen.

8 Plaatsmakersregeling

Een niet boventallige werknemer kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. OBA bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- Er kan uitsluitend worden plaatsgemaakt indien de voorlopig of definitief boventallige werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de vrijkomende functie;
- De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en OBA maar zal niet later zijn dan de datum waarop feitelijk wordt plaatsgemaakt. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt de plaatsmaker in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding van € 6.000,- bruto per achterliggend dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats. De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan het salaris inclusief (wettelijke) emolumenten en eventuele persoonlijke toeslag van het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de AOW gerechtigde leeftijd of de pensioendatum.

9 Terugkeer naar functie

Mocht de functie van de medewerker door aanpassing van de organisatie komen te vervallen en er op deze functie weer een vacature komt voordat het dienstverband met de boventallige medewerker is beëindigd, dan zal deze het eerst aan de betreffende medewerker worden aangeboden.

10 Stimuleringsregeling

In het kader van ontwikkeling naar een mogelijk andere functie kunnen medewerkers zich aanmelden voor cursussen en trainingen waardoor zij zich voorbereiden op een toekomst buiten OBA.

11 Outsourcing

Bij outsourcing van de werkzaamheden geldt dat, indien en voorzover de outsourcing kan worden aangemerkt als overgang van onderneming in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 8 van het Burgerlijk Wetboek, wordt teruggevallen op de wettelijke bepalingen hieromtrent. Indien en voor zover bij outsourcing van de werkzaamheden geen sprake is van een overgang van onderneming, zal OBA zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werknemer bij OBA geniet

GW K

voor ten minste een periode van 1 jaar. Indien en voor zover de werknemer de mogelijkheid krijgt om door middel van outsourcing in dienst te treden bij een derde, kwalificeert dit aanbod als Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Indien het arbeidsvoorwaarden pakket lager is zal OBA e.e.a. contant maken en tegen finale kwijting uitkeren bij outsourcing.

12 Ziekte van (voorlopige) boventallige werknemer

Indien de werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid volledig arbeidsongeschikt is, zal tegenover de werknemer geen uitvoering worden gegeven aan het Sociaal Plan tot het moment dat er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid. De volledig arbeidsongeschikte medewerker kan aan dit Sociaal Plan derhalve geen rechten ontleen.

13 Beëindiging arbeidsovereenkomst en de vergoeding

OBA zal na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de definitief boventallige werknemer in gang zetten. De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de datum waarop de voor de werknemer geldende periode van definitieve boventalligheid eindigt. De arbeidsovereenkomst zal echter niet eindigen voor afloop van de voor de definitief boventallige werknemer geldende einddatum als omschreven in artikel 5.6, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden.

De definitief boventallige werknemer, die aan het einde van de voor hem geldende periode van definitieve boventalligheid niet is herplaatst in een passende functie, ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden. De beëindigingsvergoeding is € 6000,- bruto per achterliggend dienstjaar.

Door OBA wordt voor de groep definitief boventallige medewerkers een collectief budget voor scholing en mobiliteit ter beschikking gesteld. Dit budget bedraagt voor scholing € 5.000,- maal het aantal definitief boventallige medewerkers en voor mobiliteit € 7.500,- maal het aantal definitief boventallige medewerkers. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata beschikbaar gesteld. Voor de voorzieningen voor scholing en mobiliteit geldt dat deze op aanvraag van de medewerker en na een positief advies van de Begeleidingscommissie door de Directie worden toegekend. Alleen de daadwerkelijk gemaakte kosten worden vergoed.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door OBA gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal OBA in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

OBA streeft ernaar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te effectueren door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij de periode van definitieve boventalligheid, zoals beschreven in 5.6 als opzegtermijn wordt aangemerkt.

Indien de Werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, zal OBA een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKbedrijf. Indien en voorzover de periode die gemoeid is met het aanvragen en verkrijgen van toestemming voor ontslag van het UWV WERKbedrijf leidt tot een latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemoeide kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door OBA aan werknemer betaalde basis maandinkomen als gedefinieerd in de CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen tussen de oorspronkelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan en de latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voorzover het aanvragen en verkrijgen van de toestemming van het UWV Werkbedrijf heeft geleid tot een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de oorspronkelijke beëindigingsdatum als uitgangspunt gelden bij berekening van de beëindigingsvergoeding. De (hoogte van de) beëindigingsvergoeding wordt derhalve niet aangepast aan de latere beëindigingsdatum.

14 Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- Het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
- Op verzoek van boventallige werknemer een oordeel geven over de uitvoering door OBA van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van OBA dat werknemer boventallig is.
- Op verzoek van OBA een oordeel geven over de opstelling van een boventallige werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan.



- Een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval kan worden toegepast.

- 14.1** De Begeleidingscommissie bestaat uit twee door OBA aangewezen personen, één door FNV Havens en één door CNV Vakmensen aangewezen personen.
- 14.2** De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel OBA schriftelijk zijn verzoek heeft ingediend.
- 14.3** De commissieleden zijn verplicht tot geheimhouding over alle particuliere en zakelijke gegevens die hen in de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan OBA. Indien OBA besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken boventallige werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

15 Algemene Bepalingen en voorwaarden

15.1 Juridisch advies

T.b.v. de juridische ondersteuning door Vakbonden van haar leden zal FNV een vergoeding ontvangen van € 16.000,- en CNV Vakmensen € 2.000,- beide bedragen te betalen per 1 januari 2019. De Vakbonden sturen hiervoor een factuur. Dit bedrag is voor de gehele looptijd van dit sociaal plan.

15.2 Vrijstelling van werk voorlopig boventallige werknemer en plaatsmaker

Ten aanzien van een voorlopig boventallige werknemer en een plaatsmaker is geen sprake van vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

15.3 Vrijstelling definitief boventallige werknemer

De definitief boventallige werknemer is in beginsel vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden tot de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

15.4 Eindafrekening

OBA zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan OBA verschuldigde bedragen, bijvoorbeeld uitstaande leningen, zullen bij de eindafrekening op (het netto-equivalent van) de aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht.

15.5 Verlofdagen

De over een eventuele periode van vrijstelling opgebouwde, maar niet genoten vakantie- en andere verlofdagen, worden per de beëindigingsdatum geacht te zijn genoten.

15.6 Pensioenverplichtingen

OBA komt alle verplichtingen na die voor haar op basis van de pensioenregeling(en) en/of de Pensioenwet voortvloeien uit het dienstverband en het beëindigen daarvan.

15.7 Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening op grond van art. 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) als standaard CAO worden aangemeld. Aan dit Sociaal Plan komt geen nawerking toe, tenzij OBA besluit, na advies van de Begeleidingscommissie, dat een werknemer gegrond beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule.

15.8 Tijdelijke contracten

Werknemers met een tijdelijk contract die werkzaam zijn op een functie die niet komt te vervallen, zullen alleen dan op deze positie gehandhaafd kunnen worden als er geen Boventallige Werknemers zijn die op deze positie een Passende Functie kunnen worden aangeboden. De functie zal beschikbaar worden gesteld en selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

g n m

SB

16 Anticumulatie

Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in een aan de werknemer op basis van dit Sociaal plan toekomende beëindigingsvergoeding. Cumulatie van een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan en de wettelijke transitievergoeding is daarom uitdrukkelijk uitgesloten.

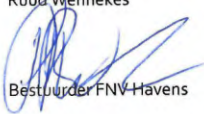
Harm Winkler

Directeur



Ruud Wennekes

Bestuurder FNV Havens



P. Fortuin

Voorzitter CNV Vakmensen

P. Bloemendaal
Bestuurder





Addendum Sociaal Plan B.V. Overstapbedrijf Amsterdam

Partijen zijn de volgende aanvulling op het Sociaal Plan overeengekomen:

Terugkeerregeling

Voor medewerkers, hier wordt zowel vrouw als man onder verstaan, van OBA die als gevolg van de reorganisatie die het gevolg is van de sluiting van de Hemwegcentrale in combinatie met het verlies van TKS, in 2020 definitief boventallig zijn geraakt en met wie de arbeidsovereenkomst dienstengevolge is beëindigd, geldt het volgende:

Wanneer binnen 38 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd een vacature ontstaat op een functie waarin een ex-medewerker direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn of haar dienstverband (als gevolg van bovenstaande reorganisatie) werkzaam was bij OBA, dan wel op een functie die is aan te merken als passend in de zin van het Sociaal Plan, zal de betreffende ex-medewerker als eerste in de gelegenheid worden gesteld om weer in dienst te treden.

OBA zal de groep ex-medewerkers hiertoe actief benaderen, waarvoor een lijst zal worden opgesteld. Mochten meerdere ex-medewerkers aanspraak maken op de vacature(s), dan geldt dat de ex-medewerker met de oudste anciënniteit (de meeste dienstjaren) ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als eerste in aanmerking komt om terug te keren, met dien verstande dat wanneer de ex-medewerker op het moment van terugkeer niet (langer) geschikt is om de functie te vervullen en deze geschiktheid binnen een periode van 3 maanden door middel van opleiding niet is te realiseren, OBA de functie aan de volgende kandidaat op de lijst mag aanbieden. Het niet (langer) geschikt zijn van desbetreffende medewerker dient door OBA objectief en gemotiveerd aangetoond te worden.

Bij terugkomst wordt de medewerker in de loonschaal geplaatst die behoort bij de nieuwe functie. Er is bij terugkeer sprake van een nieuw dienstverband. De dienstjaren van het voorgaande dienstverband worden bij een volgende reorganisatie als aansluitende dienstjaren beschouwd bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt uitgegaan van de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.

Wanneer een benaderde ex-medewerker niet reageert op de aangeboden vacature of aangeeft niet terug te willen keren, zal deze medewerker niet opnieuw benaderd worden en van de eerder genoemde lijst worden afgehaald.

Deze regeling is niet van toepassing op (ex-)werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van vrijwillige gebruikmaking van de plaatsmakerregeling als genoemd in artikel 8 van het sociaal plan OBA.

Deze regeling maakt deel uit van het sociaal plan OBA en zal als appendix daaraan gehecht worden.

Amsterdam, 6 juli 2020

Namens OBA

J. van der Neut

Namens FNV Havens

C. Bos

Namens CNV Vakmensen

H. Chikhi

pagina 1 van 1



Sociaal Plan

Dit sociaal plan is een bijlage van de IGMA cao.

103

83

Definities:

Begeleidingscommissie:	de commissie als bedoeld in artikel 14 van het Sociaal Plan.
Boventallige Werknemer:	de CAO werknemer (m/v) van wie de arbeidsplaats of functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij IGMA.
Directie:	Directie en MT van IGMA
CAO:	CAO voor Werknemers van IGMA, zoals die ten tijde van een reorganisatie /boventalligheid geldt.
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad ingesteld voor IGMA.
IGMA:	in Nederland gevestigde IGMA onderneming zoals benoemd onder Directie.
Partijen:	partijen bij dit Sociaal Plan, zijnde de IGMA en de Vakbond.
Organisatiewijziging:	een wijziging van de organisatie van IGMA zoals besloten door de Directie, die wordt ingegeven door bedrijfseconomische redenen. Onder bedrijfseconomische redenen worden in dit kader onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, reorganisatie, technologische ontwikkelingen, beëindiging van een deel van de bedrijfsactiviteiten, waardoor functies verdwijnen, wijzigen of in aantal afnemen.
Passende functie:	▪ die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een periode van maximaal 6 maanden is op te leiden; en/of ▪ die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal 2 salarisschalen lager dan de salarisschaal waarin de functie van de werknemer ten tijde de aanzegging van voorlopige boventalligheid is ingedeeld; en/of

- waarbij – ingeval van standplaatswijziging – de gemiddelde reistijd van het woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur enkele reis bedraagt, tenzij de werknemer al een langere reistijd voor woon-werkverkeer had. De gemiddelde reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de snelste route weergegeven in de ANWB routeplanner.
- Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Boventallige Werknemer van sociale of medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevergd kan worden. Eventuele toetsing kan plaatsvinden in de Begeleidingscommissie. Indien dit het geval is kan met toepassing sociaal plan ontslag worden aangevraagd. Hiervoor geldt t.b.v. de vergoeding de transitievergoeding.

Sociaal Plan:	dit document.
UWV Beleidsregels:	de meest recente versie van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zoals gepubliceerd op de website van het UWV.
Uitwisselbare functies:	functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig.
Vakbond:	FNV Havens
Werknemer:	degene (m/v) die in overeenstemming met de bepalingen van de CAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met IGMA.

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

- A. Dit Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in een sociaal verantwoorde oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van een Organisatiewijziging;





- B. Het is ongewenst om alle gevolgen van een Organisatiewijziging individueel te benaderen, en daarom is het Sociaal Plan bedoeld om te voorzien in een eenduidige algemeen geldende regeling.
- C. Dat, conform de werkgelegenheidsgarantie in de cao, als gevolg van Organisatiewijzigingen binnen IGMA geen gedwongen ontslagen zullen plaats vinden onder Werknemers die functies vervullen die vallen onder de cao, mits de Werknemer zijn verplichtingen uit hoofde van dit Sociaal Plan nakomt.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inleiding

- 1.1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de opvang van de personele gevolgen te regelen van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden die bij IGMA plaats vinden.
- 1.2. Tussen Vakbonden en IGMA zal er tijdens de uitvoering van het Sociaal Plan periodiek overleg worden gevoerd over de bedrijfseconomische omstandigheden en voortgang reorganisaties.
- 1.3. Uitgangspunt is om Boventallige Werknemers te ondersteunen in mobiliteit en scholing.
- 1.4. IGMA stelt ondersteunende financiële middelen ter beschikking.

2. Looptijd

- 2.1 De looptijd van dit Sociaal Plan is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 en is van toepassing ingeval (voorlopige) boventalligheid tijdens de looptijd is aangezegd. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Tijdens de looptijd ingegane rechten van Werknemers op basis van dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd ervan is verstreken. Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Vakbonden zullen bij wijzigingen direct worden geraadpleegd, zodat partijen eerst overeenstemming bereiken over de gewenste wijzigingen.
- 2.2 Indien gedurende de looptijd wijzigingen in wet- en regelgeving van invloed zijn op de uitvoering van dit Sociaal Plan en/of betrekking hebben op regelingen zoals deze zijn opgenomen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden teneinde overeenstemming te bereiken over de te nemen maatregelen/ compensaties.

3. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op Werknemers, die door IGMA schriftelijk op de hoogte zijn gesteld van het feit dat hun arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden en die binnen het bereik van de cao vallen.

Dit Sociaal Plan is uitdrukkelijk niet van toepassing op:

03-1

03

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens dringende redenen of gewichtige redenen;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Werknemers waarmee eerdere afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt;
- Uitzendkrachten of op andere wijze ingeleend personeel (projectbasis).

4. Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, waardoor de medewerker onevenredig in zijn / haar individuele belangen wordt getroffen kan IGMA op verzoek van de Werknemer van het Sociaal Plan afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. De Werknemer dient het beroep op de hardheidsclausule schriftelijk en met redenen omkleed bij IGMA in te dienen. Indien voorgaande van toepassing is, vraagt IGMA advies over de gewenste afwijking van het Sociaal Plan aan de Begeleidingscommissie. Advies van de Begeleidingscommissie weegt zwaar bij het uiteindelijk te vormen oordeel. Het indienen van bezwaar heeft geen opschortende werking.

5. Vaststellen voorlopige en definitieve boventalligheid

5.1 Wettelijke kaders

Boventalligheid wordt vastgesteld met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ingeval van boventalligheid als gevolg van een vermindering van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, betekent dit dat de boventalligheid wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan de IGMA ervoor kiezen het alternatief afspiegelingsbeginsel toe te passen. Toelichting alternatief afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling is het mogelijk ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt op basis van bovengemiddeld functioneren en/of bovengemiddelde ontwikkeling buiten beschouwing te laten.

- Werknemers kunnen buiten beschouwing worden gelaten, indien:
1. Aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
 2. De werknemer periodiek is beoordeeld. In die beoordelingen moet bovendien steeds aangegeven zijn of de werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
 3. Alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich

43

83

bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen, buiten beschouwing kunnen worden gelaten indien er moet worden afgespiegeld;

4. Alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.

Bovendien geldt dat het alternatief afspiegelingsbeginsel enkel is toegestaan, voor zover dat er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen "15 tot 25 jaar" en "55 jaar tot de AOW-leeftijd" voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan het geval zou zijn bij toepassing van het "gewone" afspiegelingsbeginsel.

5.2 Aanzegging

Indien de arbeidsplaats / functie van de Boventallige Werknemer zal vervallen, zal IGMA de betreffende werknemer zo spoedig als mogelijk mondeling mede delen en schriftelijk bevestigen dat hij/zij boventallig zal worden. Tijdens het hier bedoelde gesprek zal IGMA de werknemer onder meer informeren over:

- a. Datum van boventalligheid. Dat is de datum waarop de arbeidsplaats / functie daadwerkelijk vervalt.
- b. Wanneer met wie een persoonlijk maatwerk mobiliteits / scholingsplan wordt opgesteld.
- c. Wat het vervolgtraject voor de Boventallige Werknemer inhoudt.

Niet akkoord aanzegging

Indien een Boventallige Werknemer niet akkoord is met de aanzegging, dan kan hij zich binnen 14 werkdagen na ontvangst van de aanzeggingsbrief in eerste instantie wenden tot zijn leidinggevende en de afdeling HR. IGMA zal dan binnen 10 werkdagen inhoudelijk reageren. Vervolgens kan de betrokken werknemer in tweede instantie de Begeleidingscommissie benaderen indien en voor zover het antwoord van IGMA voor hem niet bevredigend is.

5.3 Voorlopige boventalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer als gevolg van een Organisatiewijziging of als gevolg van de bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen, volgt een aanzegging van voorlopige boventalligheid in een persoonlijk gesprek. De aanzegging van de voorlopige boventalligheid, de ingangsdatum van voorlopige boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd, waarbij een exemplaar van dit Sociaal Plan wordt gevoegd. De aanzegging van voorlopige boventalligheid geschiedt minimaal 4 weken voor de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. In de periode tussen de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid en de datum van het

35

33

daadwerkelijke verval van de arbeidsplaats, is de werknemer voorlopig boventallig. Per de datum van verval van de arbeidsplaats is sprake van definitieve boventalligheid.

5.4 Bezwaar tegen voorlopige boventalligheid

Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de aanzegging van de voorlopige boventalligheid dient hij dat schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 dagen na de schriftelijke aanzegging van de voorlopige boventalligheid aan de Begeleidingscommissie voor te leggen. Het indienen van bezwaar schort de ingangsdatum van de voorlopige boventalligheid niet op.

5.5 Aanmelden bij intern mobiliteitsbureau

IGMA meldt de voorlopig boventallige werknemer per de datum van voorlopige boventalligheid aan bij het interne mobiliteitsbureau, dat in samenspraak met de werknemer een begeleidingstraject vaststelt. Dit gebeurt niet indien direct duidelijk is dat werknemer kan worden herplaatst in een passende functie. De definitief boventallige werknemers zijn vrijgesteld van werk, met behoud van salaris en overige emolumenten met uitzondering van reisgeld tot dat zij weer een functie binnen IGMA gaan vervullen of er outsourcing/detachering heeft plaats gevonden. Medewerker is wel verplicht te solliciteren op de aangeboden vacatures.

5.6 Duur definitieve boventalligheid

De ingangsdatum van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. De duur van de definitieve boventalligheid is gelijk aan de voor IGMA geldende individuele wettelijke opzegtermijn ten aanzien van de werknemer, vermeerderd met 3 maanden tot een maximum van 6 maanden. Indien binnen de termijn van definitieve boventalligheid geen passende functie is gevonden gaat IGMA over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform hetgeen beschreven in artikel 13 van dit Sociaal Plan. Gedurende de periode van vrijstelling van werk vindt geen opbouw van vakantiedagen en reisgeld plaats.

6 Interne herplaatsing

IGMA streeft ernaar om de (voorlopig) boventallig verklaarde werknemer zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie, waarbij op de werknemer de verplichting rust om hieraan medewerking te verlenen.

6.1 Plaatsingsonderzoek tijdens voorlopige boventalligheid

IGMA zal gedurende de periode van voorlopige boventalligheid een plaatsingsonderzoek uitvoeren en daar waar mogelijk een passende functie aanbieden. Het aanbod voor een passende functie geschiedt op basis van geschiktheid. In geval van meerdere gelijk geschikte voorlopig boventallige werknemers voor de passende functie wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel.

103

83

- 6.2 Plaatsingsonderzoek en sollicitaties tijdens definitieve boventalligheid**
Het mobiliteitsbureau wordt op de hoogte gebracht van alle beschikbare en te verwachten vacatures en zal deze, voor zover sprake is van een passende functie, bekend maken aan de definitief boventallige werknemer.
- 6.3** Indien het plaatsingsonderzoek tijdens de voorlopige boventalligheid niet heeft geleid tot het aanbod voor een passende functie zal IGMA het plaatsingsonderzoek voortzetten tijdens de periode van definitieve boventalligheid. De werknemer kan als dan ook zelf solliciteren op passende functies, waarbij bij gelijke geschiktheid de (voorlopig) boventallige werknemer voorrang heeft. Bij meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor één vacature geldt uiteindelijk het afspiegelingsbeginsel.
- 6.4 Weigering tot aanvaarden Passende Functie**
Indien de werknemer een aanbod van IGMA tot (her)plaatsing in een passende functie binnen IGMA of een aan IGMA gelieerde onderneming weigert, vervallen de aanspraken van de werknemer op het sociaal plan en kan IGMA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. De werknemer heeft in dat geval evenmin aanspraak op een eventuele transitievergoeding in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 6.5** Een functie die voldoet aan de definitie van een Passende Functie en op die grond dus passend is, zal niettemin als niet passend worden beschouwd indien in het kader van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de boventallige werknemer van medische aard vervulling van die passende functie niet van hem gevegd kan worden. Eventuele toetsing hiervan, kan plaatsvinden in de begeleidingscommissie. Indien dit het geval is, kan IGMA met onmiddellijke ingang de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven. In dat geval zal IGMA aan de werknemer een transitievergoeding toekennen van op fulltime basis € 6.750 (inclusief WW-reparatie) , - bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats.
- 7 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing**
Bij (her)plaatsing in een lagere maar passende functie (op basis van een herstructurering) met een lagere loonschaal, zal de medewerker in de lagere loonschaal worden geplaatst en zal het eventuele resterende salaris als persoonlijke toeslag ontvangen. Over de toeslag zijn schematoeslag, opbouw vakantiegeld en pensioen, jubileum uitkering, deeltijdpensioenregeling IGMA van toepassing.

Salarisontwikkeling bij herplaatsing in lagere loonschaal
Over de toeslag zal alleen APC- verhoging worden toegekend. Over het nieuwe basismaandsalaris worden zowel APC als initiële loonsverhogingen

3.4

berekend. Overige elementen zoals de waarde van (nieuwe) vakantiedagen, tijd-voor-tijd en overuren zullen zoals gebruikelijk worden berekend over het nieuwe basis maandsalaris. In geval er sprake is van een (verborgen) 'oude' persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meegenomen in de berekening van de nieuwe persoonlijke toeslag. Met (verborgen) 'oude' toeslagen wordt bedoeld; delen van het inkomen zoals beschreven onder het 'persoonlijke toeslagen' stuk hierboven. Dit zijn zowel afspraken uit het verleden die formeel de titel 'persoonlijke toeslag' hebben, maar ook inkomen waarop medewerkers recht hebben als gevolg van overgangsregelingen of specifiek gemaakte afspraken.

Het is IGMA's intentie om werknemers te plaatsen op een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan heeft de werknemer bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere kandidaten bij gebreken geschiktheid. Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van IGMA een redelijke grond aanwezig is, wordt de (nieuwe) persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd.

Als de werknemer is herplaatst in een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau kan de werknemer aan dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen voorzieningen geen rechten meer ontleenen.

8 Plaatsmakersregeling

Een niet boventallige werknemer kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. IGMA bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- De plaatsmakersregeling kan worden toegepast als een werknemer ruimte maakt voor een voorlopig of definitief boventallige werknemer; deze plaatsmaker neemt ontslag.
- Er kan uitsluitend worden plaatsgemaakt indien de voorlopig of definitief boventallige werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de vrijkomende functie. In geval van meerdere gelijk geschikte (voorlopig) boventallige werknemers voor de vrijkomende functie, wordt geselecteerd op basis van het afspiegelingsbeginsel;
- De (voorlopig) boventallige werknemer aanvaardt de functie van de plaatsmaker.
- De (voorlopig) boventallige werknemer komt niet in aanmerking voor enige andere regeling zoals Senioren FIT-regeling en de Vertrekstimuleringsregeling.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt beëindigd, wordt vastgesteld in onderling overleg tussen de plaatsmaker en IGMA maar zal niet later zijn dan de datum waarop feitelijk wordt plaatsgemaakt. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt de

103

83

plaatsmaker in aanmerking voor een transitievergoeding van op fulltime basis € 6.000,- bruto per dienstjaar. In geval van een parttime dienstverband vindt betaling pro rata plaats. De transitievergoeding zal niet hoger zijn dan het salaris inclusief (wettelijke) emolumenten en eventuele persoonlijke toeslag van het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de AOW gerechtigde leeftijd.

- 9 Terugkeer naar functie**
Mocht de medewerker door aanpassing van de organisatie zijn/haar functie komen te vervallen en er op deze functie weer een vacature komt dan zal deze het eerst aan de betreffende medewerker worden aangeboden.
- 10 Stimuleringsregeling**
In het kader van ontwikkeling naar een mogelijk andere functie kunnen medewerkers zich aanmelden voor cursussen en trainingen waardoor zij zich voorbereiden op een toekomst bij IGMA
- 11 Outsourcing**
Bij outsourcing van de werkzaamheden geldt dat, indien en voorzover de outsourcing kan worden aangemerkt als overgang van onderneming in de zin van boek 7, titel 10, afdeling 8 van het Burgerlijk Wetboek, wordt teruggevallen op de wettelijke bepalingen hieromtrent. Indien en voor zover bij outsourcing van de werkzaamheden geen sprake is van een overgang van onderneming, zal IGMA zich inspannen om bij de verkrijger een arbeidsvoorwaardenpakket te bedingen dat in zijn totaliteit gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaarden-pakket dat de werknemer bij IGMA geniet voor ten minste een periode van 1 jaar. Indien en voor zover de werknemer de mogelijkheid krijgt om door middel van outsourcing in dienst te treden bij een derde, kwalificeert dit aanbod als Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Indien het arbeidsvoorwaarden pakket lager is zal IGMA e.e.a. contant maken en tegen finale kwijting uitkeren bij outsourcing.
- 12 Ziekte van (voorlopige) boventallige werknemer**
Indien de werknemer ten tijde van de aanzegging van (voorlopige) boventalligheid arbeidsongeschikt is, zal tegenover de werknemer geen uitvoering worden gegeven aan het Sociaal Plan tot het moment dat er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid. De volledig arbeidsongeschikte medewerker kan aan dit Sociaal Plan derhalve geen rechten ontfen.
- 13 Beëindiging arbeidsovereenkomst en de vergoeding**
IGMA zal na de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de definitief boventallige werknemer in gang zetten. De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de datum waarop de voor de werknemer geldende periode van definitieve boventalligheid eindigt. De arbeidsovereenkomst zal echter niet eindigen voor afloop van de voor de definitief boventallige werknemer

geldende einddatum als omschreven in artikel 5.6, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden.

De definitief boventallige werknemer, die aan het einde van de voor hem geldende definitieve boventalligheidsfase niet is herplaatst in een passende functie, ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding, tenzij sprake is van een weigering van de werknemer om een passende functie te aanvaarden. De transitievergoeding is € 6000,- bruto per dienstjaar. Door IGMA wordt per definitief boventallige medewerker een budget van € 5.000 voor scholing en € 7.500 voor mobiliteit ter beschikking gesteld. Voor de voorzieningen voor scholing en mobiliteit geldt dat deze op aanvraag van de medewerker en na een positief advies van de Begeleidingscommissie worden toegekend. Bij een parttime dienstverband worden bovengenoemde bedragen pro rata uitgekeerd c.q. beschikbaar gesteld.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door IGMA gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op de transitievergoeding, zal IGMA in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

IGMA streeft ernaar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te effectueren door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij de periode van definitieve boventalligheid, zoals beschreven in 5.6 als opzegtermijn wordt aangemerkt.

Indien de Werknemer niet bereid is een vaststellingsovereenkomst te sluiten, zal IGMA een toestemmingsverzoek indienen bij het UWV WERKBedrijf. Indien en voorzover de periode die gemoeid is met het aanvragen en verkrijgen van toestemming voor ontslag van het UWV WERKbedrijf leidt tot een latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemoeide kosten in mindering gebracht op de aan werknemer toe te kennen beëindigingsvergoeding. Deze in mindering te brengen kosten betreffen het door IGMA aan werknemer betaalde basis maandinkomen als gedefinieerd in de CAO, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen tussen de oorspronkelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan en de latere beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voorzover het aanvragen en verkrijgen van de toestemming van het UWV Werkbedrijf heeft geleid tot een latere beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijft de oorspronkelijke beëindigingsdatum als uitgangspunt gelden bij berekening van de

403

83

beëindigingsvergoeding. De (hoogte van de) beëindigingsvergoeding wordt derhalve niet aangepast aan de latere beëindigingsdatum.

14 Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- Het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
- Op verzoek van boventallige werknemer een oordeel geven over de uitvoering door IGMA van de bepalingen in dit Sociaal Plan, waaronder niet valt het besluit van IGMA dat werknemer boventallig is.
- Op verzoek van IGMA een oordeel geven over de opstelling van een boventallige werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan.
- Een oordeel geven over de vraag of de hardheidsclausule van toepassing moet worden verklaard in een individueel geval en een voorstel doen op welke wijze de hardheidsclausule in dat geval kan worden toegepast.

14.1 De Begeleidingscommissie bestaat uit:

Twee door IGMA aangewezen personen, één door FNV Havens en één door de lokale OR aangewezen personen.

14.2 De vergaderingen van de Begeleidingscommissie zijn besloten. De

Begeleidingscommissie adviseert binnen veertien dagen nadat een boventallige werknemer dan wel IGMA schriftelijk zijn verzoek heeft ingediend.

14.3 De commissieleden zijn verplicht tot geheimhouding over alle particuliere en zakelijke gegevens die hen in de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

Een uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan IGMA. Indien IGMA besluit tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken boventallige werknemer brengen. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

15 Algemene Bepalingen en voorwaarden

15.1 Juridisch advies

T.b.v. de juridische ondersteuning door Vakbonden van haar leden zal FNV een vergoeding ontvangen van € 15.000,-. FNV Havens stuurt een factuur. Dit bedrag is voor de gehele looptijd van dit sociaal plan.

CS #

CS

15.2 Vrijstelling van werk voorlopig boventallige werknemer en plaatsmaker

Ten aanzien van een voorlopig boventallige werknemer en een plaatsmaker is geen sprake van vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden.

15.3 Vrijstelling definitief boventallige werknemer

De definitief boventallige werknemer is in beginsel vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden tot de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

15.4 Eindafrekening

IGMA zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd de eindafrekening uitkeren. Eventueel door de werknemer aan IGMA verschuldigde bedragen, bijvoorbeeld uitstaande leningen, zullen bij de eindafrekening op (het netto-equivalent van) de aan de werknemer verschuldigde bedragen in mindering worden gebracht.

15.5 Verlofdagen

De over een eventuele periode van vrijstelling opgebouwde, maar niet genoten vakantie- en andere verlofdagen, worden per de beëindigingsdatum geacht te zijn genoten.

15.6 Pensioenverplichtingen

IGMA komt alle verplichtingen na die voor haar op basis van de pensioenregeling(en) en/of de Pensioenwet voortvloeien uit het dienstverband en het beëindigen daarvan.

15.7 Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan zal zo spoedig mogelijk na ondertekening op grond van art. 4 van de Wet op de Loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAVV) als standaard CAO worden aangemeld. Aan dit Sociaal Plan komt geen nawerking toe, tenzij IGMA besluit, na advies van de Begeleidingscommissie, dat een werknemer gegrond beroep heeft gedaan op de hardheidsclausule.

15.8 Tijdelijke contracten

Werknemers met een tijdelijk contract die werkzaam zijn op een functie die niet komt te vervallen, zullen alleen dan op deze positie gehandhaafd kunnen worden als er geen Boventallige Werknemers zijn die op deze positie een Passende Functie kunnen worden aangeboden. De functie zal beschikbaar worden gesteld en selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

403

16 Ontbindingsclausule

16.1 Na verloop van een periode van drie jaar na de aanvangsdatum van dit Sociaal plan, zijn partijen bevoegd het Sociaal Plan tussentijds schriftelijk op te zeggen. Lid 2 is van overeenkomstige toepassing op deze opzegging. Dit kan alleen in zeer bijzondere situaties.

16.2 Op het moment dat de schriftelijke opzegging conform artikel 16.1 de andere partij heeft bereikt, treden partijen zo spoedig mogelijk in overleg met de intentie om overeenstemming te bereiken over een nieuw sociaal plan. Indien het overleg niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn de partijen bevoegd het Sociaal Plan eenzijdig op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

17 Anticumulatie

Indien en voor zover de werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in een aan de werknemer op basis van dit Sociaal plan toekomende beëindigingsvergoeding. Cumulatie van een beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan en de transitievergoeding is daarom uitdrukkelijk uitgesloten.





De afspraken in dit sociaal plan worden verlengd tot 1 januari 2025 of zoveel eerder als harmonisatie van de OBA en IGMA
cao heeft plaats gevonden.

Namens IGMA Bulk Terminal B.V.

J. van der Neut
Divisie Directeur

Namens FNV Havens

C. van den Berg
Bestuurder

Namens CNV Vakmensen

F. Toufik
Bestuurder

P.S. Fortuin
voorzitter

Bijlage VII Wettelijke normen voor arbeid en rusttijden

Normen	ATW
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Arbeidstijd per dienst	12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm).
Overwerk	
Definitie overwerk	De normale normen zijn inclusief overwerk
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	Gelijk aan normale normen: • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); • 48 uur gemiddeld over 16 weken.
Pauze	Civielrechtelijke norm
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur). Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Geen norm.
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur).
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (privaatrechtelijke norm).
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)

Normen	ATW
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm)
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	Gelijk aan normale normen: • 10 uur per nachtdienst (5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken 12 uur); • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); 40 uur gemiddeld over 16 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken (bestuursrechtelijke norm).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	Geen norm
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁷ met nachtdiensten	7
Consignatie⁸	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur

⁷ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

⁸ Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Normen	ATW
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week. Bij meer dan 16x consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die periode: • hetzij gemiddeld 40 uur per week, hetzij gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur
Toepasselijkheid	
Leidinggevend en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor werknemers > 3x WML (in 2007 € 50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.

Bijlage VIII Seniorenhaven fitregeling OBA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van OBA)

Senioren Fit Regeling

Deze regeling geldt voor alle operationele* medewerkers. Tussen 61- en 65-jarige leeftijd kan men voorafgaand aan het pensioen gebruik maken van de regeling:

- 50% (deeltijd) werken, met 100% inkomen en 100% pensioenopbouw (verbeterde pensioen A regeling). De regeling geldt voor een maximale periode van 2 jaar aaneengesloten. Men behoudt de helft van de, (artikel 20 lid 4) cao 2009-2012, dagen, de andere helft wordt uitbetaald. Men behoudt de helft van de ADV-, klos- en snipperdagen. Ouderendagen (B-90%) vervallen bij deelname (is financieringsbron). Oude verlofrechten (opgebouwd onder behoud van 100%) behouden hun waarde. Overwerk is alleen mogelijk door een werkdag te verzetten naar het weekend, men krijgt dan de overwerktoeslagen. De feitelijke werktijd blijft 50%.

Gebruikte financieringsbronnen:

- 2 jaar € 7.000 uit de Vitaliteitsregeling STIVU, 4% STIVU-premie, 15 ouderendagen (B-dagen) per jaar van deelname, reparatie premiepensioenen stap 3: SVBPVH (€ 2.000 per jaar).

Uitwerking:

- Basis: 50% van de diensten uit het eigen rooster schrappen, gelijk verdeeld over de diensten. Medewerker blijft (in principe) in eigen rooster en ploeg, met: mogelijkheid om individueel met OBA-afspraken te maken, bijvoorbeeld week/week, maand/maand etc.
- Uit te roosteren dagen worden in overleg bepaald o.b.v. benodigde ploegbezetting. Uitruielen/schuiven van dagen binnen eigen (100%) rooster is in overleg mogelijk.

* De regeling geldt voor iedereen die onder de OPTAS valt.

Afspraken met betrekking tot de Senioren Fit-regeling (individuele roosters/schuiven met dagen) mogen niet ten koste gaan van de overige medewerkers. Bijvoorbeeld met betrekking tot het opnemen van vrije dagen.

Tijd-voor-tijd dagen op basis van het deeltijdrooster moeten worden opgenomen in een periode van maximaal 1 maand (gemiddeld % werken blijft 50%).

OBA zal deelnemen aan de discussie over inhuur binnen de sector. Niet deelnemen is geen recht op gebruikte financieringsbronnen, exclusief de ouderendagen.

Keuze om volledig door te werken tot AOW-leeftijd is ook mogelijk = keuze medewerker.

Duidelijke informatie en afstemming met medewerkers.

Financieel plaatje – pensioenberekeningen- op individueel niveau. Afdeling P&O nodigt medewerker rond 60ste uit voor een gesprek.

Besluitmoment werknemer ligt 6 maanden voor gewenste ingangsdatum van de Senioren-Fit regeling.

Na het afsluiten van de CAO (binnen een jaar) wordt er door een deskundige de pensioenen uitgerekend op medewerker niveau en zij kunnen van de deskundige een uitleg krijgen van de pensioenberekening.

Bijlage IX Seniorenhaven fitregeling IGMA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van IGMA)

Senioren fit regeling

De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1950 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij IGMA voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Tussen 60 jaar en AOW-leeftijd
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden)
Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 dagen	50% van het verlof, ADV, etc. direct voorafgaand aan de regeling
Artikel A30 (90%) dagen	Vervallen bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% 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 (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werknemers van de geboortejaren 1950-1959, direct voorafgaand aan de senioren fit regeling, aan de verbeterde regeling deelnemen. De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit en kent twee varianten:

VERBETERDE SENIOREN FIT REGELING GEBORTEJAREN 1950-1959	
Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoen aan de STIVU en de SVBPVH vereisten en waarvoor de STIVU en SVBPVH-bijdrage wordt ontvangen.
Startmoment	Variant 1: 4 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling. Variant 2: 10 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling.

Tijdsduur	Variant 1: 4 maanden Variant 2: 10 maanden
Werktijd	Variant 1: 50% (2,5 dagen per week werken) Variant 2: 80% (4,0 dagen per week werken)
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 en artikel A30 dagen	Variant 1: 50% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen. Variant 2: 80% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen.
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
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.

Met betrekking tot de uitvoering zijn de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerp	Omschrijving
Inventarisatie	HR inventariseert bij Werknemers op 59ste de wens tot deelname
Oriëntatie	Met de potentiële deelnemer wordt de individuele situatie in kaart gebracht: deelnameperiode en pensioendatum arbeidsvoorwaarden deelnameperiode Rooster pensioenberekeningen
Besluitvorming	Werknemer moet 6 maanden voorafgaand aan de deelname beslissen over de deelname aan de regeling

Ter stimulering van de deelname aan de senioren fit regeling ontvangt werknemer die met ingang van zijn 63^{ste} verjaardag, of eerder, gaat deelnemen aan de senioren fit regeling een stimuleringsbonus van 14.000 euro bruto. De stimuleringsregeling is onder voorbehoud van fiscale goedkeuring.

Senioren Fit Regeling en kloszaterdagen oud-IGMA

Er zijn twee opties:

1. Niet werken op zaterdag. Een SFR-medewerker wordt 38,75 uur x 50% ingepland en ontvangt alleen zijn basismaandsalaris (excl. 2,5% toeslag voor de kloszaterdag). Ondanks het feit dat werknemers volgens rooster verplicht zijn om op kloszaterdagen te komen werken zal IGMA de medewerker die deelneemt aan de Senioren Fit Regeling niet verplichten om 50% van de kloszaterdagen te komen werken omdat: de kloszaterdag is geen onderdeel van de normale werktijd en de betaling van de kloszaterdag is ook geen onderdeel van het salaris waar de uitkering van de Senioren Fit regeling op is gebaseerd. Mocht een SFR-medewerker toch besluiten om op vrijwillige basis op kloszaterdagen te gaan werken dan gaat optie 2 in.
2. Werken op 5 kloszaterdagen per jaar Als de SFR-medewerker op vrijwillige basis op de kloszaterdag werkt, dan zal hij zijn maandsalaris + 5% ontvangen waarbij de betaling voor werken op zaterdag (60%) in Tijd-voor-Tijd worden uitgekeerd omdat: de betaling voor kloszaterdagen valt onder overwerk. SFT-medewerkers mogen niet overwerken en daarvoor moeten gewerkte uren op een kloszaterdag in tijd-voor-tijd door de week worden opgenomen en niet worden uitbetaald. De SFR-medewerker zal verplicht 5 zaterdagen moeten werken. Deze zullen voor 1 december voorafgaand aan een 25 SFR- jaar met de SFR-medewerker in onderling overleg worden vastgesteld. In het geval dat de SFR-medewerker niet opgeroepen wordt op een zaterdag dat hij zich beschikbaar heeft gesteld, dan vervalt het recht op (60%) in tijd-voor-tijd voor de zaterdag.

Bijlage X Levensfasedagen OBA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van OBA)

1. Medewerkers geboren voor 1 januari 1960 en in dienst voor 1 januari 2013
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:
 - 55 jaar - 4 dagen
 - 56 jaar - 5 dagen
 - 57 jaar - 6 dagen
 - 58 jaar - 7 dagen
 - 59 jaar - 8 dagen
 - 60 jaar - 10 dagen
 - 61 jaar - 11 dagen

En voor zover geen gebruik gemaakt wordt van de regeling vervroegd uittreden:

- 62 jaar - 15 dagen
- 63 jaar - 15 dagen
- 64 jaar - 15 dagen

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 worden berekend.

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

Over de dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het salaris c.q. basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Dit betekent, dat bij elke opgenomen vrije dag 10% van het schemamaandsalaris wordt ingehouden. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt wordt nimmer in geld uitbetaald.

2. Medewerkers geboren na 1 januari 1960 en in dienst voor 1 januari 2013
De ouderendagen vanaf de leeftijd van 61 jaar zoals beschreven in artikel 24.1 komen te vervallen. Deze dagen worden omgezet in een levensfasebudget volgens onderstaande staffel. Deze levensfasedagen worden gestort in een dagenspaarbank.

1960	1964	Jaar	5,5	Levensfasedag
1965	1969	Jaar	3,5	Levensfasedag
1970	1974	Jaar	2,5	Levensfasedag
1975	1979	Jaar	2	Levensfasedag
1980	<	Jaar	1,5	Levensfasedag

3. Medewerkers in dienst na 1 januari 2013
Medewerkers die in dienst treden na 1 januari 2013 krijgen 1 levensfasedag per jaar.

De levensfasedagen zijn niet opneembaar in geld en kunnen niet verjaren.

Bijlage XI Levensfasedagen IGMA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van IGMA)

Werknemers die op 1 januari 2017 50 jaar of ouder zijn

Werknemers van 55 jaar en ouder op 1 januari 2017 kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor levensfasedagen vrijaf op basis van:

55 jaar :	4 dagen
56 jaar :	5 dagen
57 jaar :	6 dagen
58 jaar :	7 dagen
59 jaar :	8 dagen
60 jaar :	10 dagen*
61-64 jaar:	15 dagen*

*deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Werknemers die op 1 januari 2017 jonger dan 50 jaar zijn

De ouden dagen worden conform de hieronder voorgestelde staffel om gebouwen naar levensfase dagen. Wij gaan er van uit dat men vanaf 63-jarige leeftijd gebruik gaat maken van de seniorfitregeling. De medewerkers die al 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017 behouden de oude regeling.

1967	1969	jaar	3,8	Levensfasedagen
1970	1974	jaar	2,5	Levensfasedagen
1975	1979	jaar	2,0	Levensfasedagen
1980	<	jaar	1,5	Levensfasedagen

Werknemers in dienst na 1-1-2017 geldt dat zij 1,5 levensfasedag.

Vanaf 61t/m 64 jaar geldt voor iedereen 15 levensfase dagen per jaar*

* deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Levensfase dagen kunnen niet worden uitbetaald.

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 worden berekend.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de Ondernemingsraad. Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Bijlage XII Voorzieningen oudere werknemers OBA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van OBA)

Voormalige OBA-werknemers in ploegendienst kunnen vanaf de leeftijd van 59 ½ jaar op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst, zonder dat afbouw van hun schematoeslag plaatsvindt. Daarbij krijgt deze gesloten groep medewerkers de mogelijkheid om vrijwillige basis de zaterdagen niet te lopen. In dat geval leveren zij wel de 9,5 roosterdagen in. Beide mogelijkheden zijn te allen tijde een keuze van de individuele medewerker.

Bijlage XIII Voorzieningen oudere werknemers IGMA (werknemers op 30 september 2024 in dienst van IGMA)

De oudere werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor de navolgende voorzieningen:

- a. Incidenteel, ter beoordeling van de directie van de IGMA en op grond van medische indicatie, bestaat de mogelijkheid om werknemers van 50 jaar en ouder tijdelijk niet meer in het ruim tewerk te stellen.
- b. In incidentele gevallen en op basis van beoordeling door de verzekeringsgeneeskundige, bestaat voor werknemers van 50 jaar en ouder de mogelijkheid om, met behoud van ploegentoeslag, hen geen 3-ploegendienst te laten lopen.

Bijlage XIV Onderhandelingsresultaat CAO HBTA 2025



Onderhandelingsresultaat CAO HBTA 2025

Looptijd

Looptijd van twee jaar: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Loon

De lonen worden, onverlet de APC, verhoogd:

- 1 januari 2025 met 0,75% initiële loonsverhoging
- 1 januari 2026 met 0,5% initiële loonsverhoging

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan, inclusief de indexatie van de ontslagvergoeding conform de APC-regeling in artikel 32 van de cao, wordt verlengd tot de ingangsdatum van de volgende cao (zoals nu ook is afgesproken).

59½ Regeling

Conform Bijlage XII van de cao HBTA hebben voormalig DBA medewerkers in ploegendienst de mogelijkheid om vanaf de leeftijd 59,5 jaar op eigen verzoek te worden overgeplaatst naar de dagdienst, zonder dat afbouw van hun schematoeslag plaatsvindt. Daarbij krijgt deze gesloten groep medewerkers de mogelijkheid om vrijwillige basis de zaterdagen niet te lopen. In dat geval leveren zij wel de 9,5 roosterdagen in. Beide mogelijkheden zijn te allen tijde een keuze van de individuele medewerker.

ESMW/RVU

Werknemers van de geboortejaren 1960-1969 kunnen vanaf 65 jaar gebruik maken van de eerder stoppen met werken regeling. De regeling bestaat uit twee delen: 1. een RVU uitkering (€ 27.276 bruto per jaar in 2025), 2. een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar) van de SVBPM. De kosten hiervoor zijn beraamd op 3,29% van de loonsom. Voorafgaand aan ESMW kan er nog steeds gebruik gemaakt worden van de Senioren Fit Regeling zoals hiervoor ook te doen gebruikelijk was.

Financiële scan

HBTA medewerkers behouden de mogelijkheid om twee gesprekken te voeren met een pensioenadviseur ten aanzien van hun financiële situatie (financiële scan) om zodoende keuzes te maken voor een goede afbouw richting pensioen (Senioren Fit Regeling/ ESMW). Op verzoek van werknemer kan dit gesprek gevoerd worden vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd.

Fietsplan

HBTA onderkent het belang van een duurzaam en vitaal inzetbaarheidsbeleid en zal een fietsregeling faciliteren. De regeling zal in samenspraak met de ondernemingsraad worden opgesteld.

Ondertekend op 23 juni 2025

HBTA
Wouter van Dijk

FNV Havens
Chant van den Berg

CNV
Fadwa Tourik

Bijlage XV Rekenmodel ESMW - Zwaar werk Droge Bulk

versie 4.0

Zwaar werk		0%
Bedrijfsnaam		
Medewerkernaam		
Geboortedatum		
Subsector	Droge bulk	3
Functie	Operator	
	Jaartal ingang	2025
1	Dienstjaren	0 0%
	Volcontinu	
	Dagdienst	
	Ochtend/middag dienst	
	Ochtend/middag dienst + weekenden	
	Semicontinu	
	Buiten de haven	
	Oude dienstjaren van voor 1995	0%
	Totale dienstjaren in de haven	0 0%
2	Functie	0 0%
	Tillen/heerzetten	0
	Dragen/sjouwen	0
	Duwen/tekkelen	0
	Klauteren/kruipen	0
	Ongemakkelijke werkhouding	0
	Langdurig staan/zitten	0
	Herhalende bewegingen	0
	Trillingen	0
	Tijdsdruk	0
3	Werkomgeving	0 0%
	Lawaai	0
	Geur/stank	0
	Gevaarlijke stoffen	0
	Hitte en/of koude	0
	Straling	0
	Stoffige of natte omgeving	0
	Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/verkeplekken	0

Subsector

Werkzaam in welke sector? Keuzetabel

Functie

Functienaam van de functie van de medewerker

Ingangsjaar vervroegd stoppen van de medewerker (kan in de toekomst liggen)

1

uitkomst dienstverband en schema's

extra punten voor werk uit het verleden, slechtere omstandigheden

indien 45 of meer havenjaren dan 100% zwaar werk. Bij laag aantal dienstjaren opletten!

2

uitkomst zwaarte functie

3

uitkomst zwaarte werkomgeving

Droge bulksector